

Motivation au travail des familles à faible revenu : tentative de mesure

Motivation and Work : Measure

Bertrand Belzile et Viateur Larouche

Volume 30, numéro 1, 1975

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/028584ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/028584ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Belzile, B. & Larouche, V. (1975). Motivation au travail des familles à faible revenu : tentative de mesure. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 30(1), 60–82. <https://doi.org/10.7202/028584ar>

Résumé de l'article

Dans cet article, les auteurs visent à rendre opérationnel le modèle de motivation retenu. L'approche utilisée pour obtenir une mesure de la motivation d'un groupe de parents (N = 31) de familles à faible revenu à se trouver un emploi (travailler) ou à ne pas s'en trouver (ne pas travailler) est explicitée. Échantillonnage, cueillette des données et instrument de mesure sont présentés. Finalement, les résultats sont décrits et les auteurs analysent la relation qui existe (pour ce groupe de parents) entre le taux de participation à la main-d'oeuvre et la motivation à y participer.

Motivation au travail des parents de familles à faible revenu:

Tentative de mesure

Viateur Larouche

et

Bertrand Belzile

Dans cet article, les auteurs visent à rendre opérationnel le modèle de motivation retenu. L'approche utilisée pour obtenir une mesure de la motivation d'un groupe de parents ($N = 31$) de familles à faible revenu à se trouver un emploi (travailler) ou à ne pas s'en trouver (ne pas travailler) est explicitée. Échantillonnage, cueillette des données et instrument de mesure sont présentés. Finalement, les résultats sont décrits et les auteurs analysent la relation qui existe (pour ce groupe de parents) entre le taux de participation à la main-d'oeuvre et la motivation à y participer.

INTRODUCTION

Le présent article¹ se situe dans une perspective de recherche plus globale qui vise à expliquer et, par voie de conséquence, à prédire le comportement sur le marché du travail des parents de familles à faible revenu. Une telle recherche s'impose alors que nous connaissons très peu les facteurs qui expliquent les taux d'activité des divers groupes significatifs de la population éligible à la main-d'oeuvre.

LAROCHE, V., Ph.D., professeur adjoint, Ecole de Relations Industrielles, Université de Montréal.
BELZILE, B., professeur agrégé, Département de Relations Industrielles, Université Laval.

¹ Le présent article, second d'une série de deux, est tiré d'une recherche subventionnée par le ministère québécois des Affaires sociales et celui du Travail et de la Main-d'oeuvre, Bertrand BELZILE et Viateur LAROCHE, *Taux d'activité des parents de familles à faible revenu et régimes publics de sécurité du revenu*. Laboratoire de recherche en relations industrielles, Université Laval, (texte mimeographié) avril 1974, 281 pages. Cette recherche a été complétée grâce à la collaboration de Michel Girard.

La présente étude prend place dans ce contexte et vise à pallier cette lacune. Plus précisément, les auteurs dans un premier article² se sont intéressés à connaître les facteurs pouvant motiver les parents des familles à faible revenu à se trouver un emploi (travailler) ou à ne pas s'en trouver (ne pas travailler). Également, ils ont développé un modèle de motivation pouvant être opérationnalisé et ainsi servir à mesurer la force motivationnelle de ces personnes à travailler ou à ne pas travailler.

Cet article s'inscrit dans la suite logique du premier et vise spécifiquement à mesurer l'impact des facteurs de motivation retenus sur la décision de ce groupe de personnes à travailler ou à ne pas travailler. Ceci, dans le but de voir si ceux (celles) qui ont une force motivationnelle positive participent plus à la main-d'oeuvre que ceux (celles) qui ont une force motivationnelle négative.

MODÈLE PSYCHOLOGIQUE

Tel qu'explicité dans la présentation conceptuelle du modèle de Vroom³, deux éléments de base composent ce modèle de motivation, à savoir la valence d'un résultat et la probabilité perçue de l'atteindre.

Mesure de la valence

Une première démarche dans la mesure de la valence consiste à élaborer une méthode de quantification de l'importance de chaque stimulant.

MÉTHODE DES COMPARAISONS PAIRÉES

Une des méthodes⁴, très souvent retenue et sur laquelle s'appuient différents inventaires de besoin, est celle des comparaisons pairées. Cette technique qui repose sur le principe du choix forcé, demande au répon-

² V. LAROCHE et B. BELZILE, « Motivation au travail des parents de familles à faible revenu : Cadre conceptuel », *Relations Industrielles* (Laval), vol. 29, no 4.

³ *Ibidem.*

⁴ Cette partie s'inspire de l'article de F. DELORME et V. LAROCHE, « La mesure des besoins des individus en situation de travail : élaboration d'un inventaire », *Revue de psychologie appliquée* (Paris) no 4, 1974 (sous presse).

indices d'attrance relative de chacun des éléments comparés. Cette méthode s'avère fort utile lorsqu'il s'agit de mesurer l'importance d'une série de besoins. S'appuyant sur la loi des jugements comparés de Thurstone⁵, cette approche évite de forcer les individus à ne faire que des jugements absolus et par voie de conséquence il devient possible de connaître la prépondérance relative des besoins mesurés par le questionnaire, compte tenu du schème de référence (se placer dans une situation idéale) que les répondants doivent adopter pour y répondre.

TRAITEMENT MATHÉMATIQUE PROPRE À LA TECHNIQUE DES COMPARAISONS PAIRÉES

Cette partie explicite comment les résultats obtenus à partir d'un inventaire des besoins sont traités pour que l'on puisse obtenir une cote relative d'importance des besoins d'un individu.

Thurstone, dans sa loi des jugements comparés, souligne cinq possibilités d'application. Pour les buts de notre recherche, nous ne retenons qu'une possibilité à savoir le cas V. L'utilisation du cas V oblige que l'on postule que les écarts-types associés aux valeurs discriminantes des stimuli sont égaux et que les intercorrélations entre ces valeurs sont nulles.

Une première caractéristique de la méthode est de combiner par paire les indicateurs qui seront présentés aux répondants. Chacun des indicateurs est combiné avec tous les autres indicateurs. Un questionnaire composé d'une série de vingt indicateurs⁶ verrait chacun d'entre eux combiné dix-neuf fois. Étant donné que le répondant indique son choix à l'intérieur de chaque paire ainsi formée, il est possible de calculer le nombre de fois que chaque indicateur a été préféré.

La seconde caractéristique de la technique des comparaisons pairées touche aux jugements absolus et par voie de conséquence au calcul du point zéro (point neutre). Un tel calcul est assez simple et se présente d'exprimer son choix à l'égard de différents couples d'indicateurs qui lui sont présentés. Ces indicateurs sont combinés de façon telle qu'ils reviennent en nombre identique de fois, ce qui permet de dégager les

⁵ Voir à cet effet J.P. GUILFORD, *Psychometric Methods*. New York, McGraw-Hill, 1954, pp. 154-177 et W.S. TORGENSON, *Theory and Methods of Scaling*, New York, John Wiley and Sons, 1958, pp. 159-204.

⁶ L'exemple que nous utilisons dans cette section correspond, en réalité, aux caractéristiques du questionnaire des besoins utilisés dans cette étude.

comme suit : chacun des indicateurs est présenté au répondant et évalué séparément. La valeur numérique un (1) est attribuée aux éléments considérés importants ou non importants selon la convention retenue.

L'essentiel du fonctionnement des comparaisons pairées repose sur trois matrices de données étroitement dépendantes l'une de l'autre. Ces trois matrices sont une matrice de fréquence (F), une matrice de proportions (P) et une matrice de cotes standardisées (Z).

La matrice « F » est composée du nombre de fois où chacun des item a été préféré lorsque pairé avec chacun des autres item présentés au répondant. Un questionnaire composé de 20 indicateurs verrait chacun de ces indicateurs obtenir une « fréquence de préférence » allant de 0 à 19 (chacun des besoins n'étant pas pairé avec lui-même, nous ne pouvons observer une fréquence supérieure à 19). Ces fréquences, propres à chacun des indicateurs, constituent la première matrice (F) sur laquelle repose la technique des comparaisons pairées.

Dans un deuxième temps, ces fréquences sont pondérées compte tenu des jugements absolus portés par les répondants. Par exemple, si un individu a préféré un indicateur 11 fois lorsque pairé avec les autres de la série et que dans la section des jugements absolus ce même indicateur a été considéré par le répondant important, le nombre de fois que cet indicateur a été préféré (11) est augmenté de un et devient alors douze. Le même processus se répète avec tous les autres indicateurs de la série. Lorsque considéré non important dans la section des jugements absolus, la fréquence résultante des choix comparatifs propre à un indicateur n'est pas majorée. Dans le cas, ci-dessus, la fréquence 11 demeurerait 11.

Cette première matrice étant complétée, les fréquences pondérées sont alors transformées en proportions pour produire la deuxième matrice (P). Cette transformation s'effectue en divisant par 21 (la cote brute maximum pour chaque élément, soit 20, à laquelle l'on ajoute un pour tenir compte de l'élément du point zéro) les fréquences pondérées de chaque indicateur augmentées de la valeur .50⁷. Ainsi dans le premier cas de notre exemple ci-dessus, la proportion serait obtenue en divisant 12.5 par 21. Dans le deuxième cas de l'exemple, cette proportion serait obtenue en divisant 11.5 par 21.

⁷ Cette constante (.50) tient compte du nombre de fois où chaque besoin aurait été préféré à lui-même si, par hypothèse, il avait été pairé avec lui-même.

Finalement, la troisième matrice (Z) est obtenue en convertissant les proportions de la matrice précédente en cotes standardisées. La table « Z » donne, pour chacune des proportions, une cote Z représentant la portion correspondante sous la courbe normale.

Le calcul du point neutre nécessite trois étapes similaires à l'établissement des trois matrices propres aux choix relatifs. Premièrement, il faut connaître la fréquence (F), c'est-à-dire le nombre d'indicateurs qui, dans la section des choix absolus, ont fait l'objet d'évaluations négatives de la part de l'individu. Deuxièmement, ce nombre augmenté de .50 (voir note infrapaginale, no 7) est divisé par le nombre total d'éléments (soit 20, ou ce qui concerne notre exemple) augmenté de un pour tenir compte de l'élément du point neutre. On obtient ainsi la proportion recherchée. Finalement, cette valeur est transformée en cote standardisée (Z) ce qui nous permet de connaître la valeur du point zéro de chacun des répondants pour l'ensemble des indicateurs à évaluer.

La transformation des cotes non-ajustées en cotes ajustées s'effectue très facilement puisqu'il suffit de soustraire des cotes non-ajustées la valeur numérique du point zéro de l'individu. Les résultats peuvent alors être interprétés en termes de distances par rapport à un point d'indifférence bien défini.

La résultante finale donne une cote (dans notre cas, après que les cotes ont été ajustées, la distance va de -4.0 à $+4.0$) respective à chacun des indicateurs évalués par le répondant. Plus la cote ajustée d'un indicateur se rapproche de -4.0 , moins cet indicateur est important pour cet individu. Par contre, plus la cote ajustée d'un indicateur se rapproche de $+4.0$, plus cet indicateur est important.

À titre d'exemple, un individu pourrait se retrouver avec les cotes suivantes :

- | | |
|-----------------------------------------------------------|--------|
| 1. Avoir de l'autorité sur ses enfants | + 1.20 |
| 2. Faire des économies pour faire face aux imprévus | + 2.30 |
| 3. Avoir le « dernier mot » dans les décisions familiales | - 1.80 |
| 4. Rendre service à ses semblables | + 1.50 |
| 5. Se développer personnellement | + 1.00 |

Ces cotes ne devant être que positives ou nulles⁸, la valeur de 4.00 est ajoutée (l'échelle va de - 4.00 à + 4.00 et ainsi transformée va de 0 à 8.00) à chacun des résultats obtenus. Dans l'exemple ci-haut, ces résultats deviennent respectivement 5.20 ; 6.30 ; 2.20 ; 5.50 et 5.00.

Mesure des probabilités perçues

Tel que souligné antérieurement, le calcul de la force motivationnelle d'un individu à travailler nécessite l'obtention des « sous-forces » motivationnelles à travailler, de chaque individu, à l'égard de chaque indicateur. Pour ce faire, il nous faut connaître la probabilité perçue, par chaque répondant, d'atteindre chacun des indicateurs en travaillant et en ne travaillant pas.

La partie 3-C de notre questionnaire présente aux répondants vingt indicateurs. Chaque répondant doit alors, compte tenu de sa situation actuelle, évaluer ses chances d'atteindre tel ou tel objectif en travaillant ou en ne travaillant pas. À titre d'exemple l'indicateur no 10 se présente comme suit :

2- (10a) Selon vous, quelles sont les chances « d'avoir du temps libre pour se reposer seul(e) » en travaillant ? (encerclez le pourcentage approprié)

0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%

23- (10b) Selon vous, quelles sont les chances « d'avoir du temps libre pour se reposer seul(e) » en *ne travaillant pas* ? (encerclez le pourcentage approprié)

0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%

Par exemple, si la probabilité perçue, pour une personne « d'avoir du temps libre pour se reposer seul(e) » est de 30% en travaillant et de 90% en ne travaillant pas, on peut conclure que cet indicateur (peu importe sa valence pour cette personne) exerce sur la personne en question une force motivationnelle négative ou en d'autres mots, que cette personne est motivée à ne pas travailler, à l'égard de cet indicateur.

⁸ Cette exigence provient du fait que les stimulants retenus répondent à des besoins et que, par le fait même, leur valence respective ne peut qu'être positive ou nulle.

QUESTIONNAIRE

Le questionnaire utilisé, entre autres parties, comprend celle intitulée « Les besoins et leur satisfaction ». L'ensemble des questions de cette partie permet de mesurer la force motivationnelle des individus à participer ou non à la main-d'œuvre. Les questions sont divisées en trois blocs : les deux premiers blocs nous fournissent une mesure de la valence (ou de l'importance relative de chaque indicateur) tandis que le troisième bloc nous donne une mesure de la probabilité perçue d'atteindre chacun des indicateurs.

Description

La première section est composée de 190 paires d'indicateurs obtenues en associant une seule fois vingt indicateurs les uns avec les autres. Ces indicateurs ont été formulés à partir d'une revue⁹, se voulant exhaustive, des principaux facteurs de motivation à participer ou non à la main-d'œuvre. Les vingt indicateurs retenus se présentent comme suit :

1. avoir de l'autorité sur ses enfants ;
2. avoir le « dernier mot » dans les décisions familiales ;
3. avoir du pouvoir (ou de l'autorité) sur d'autres personnes que celles de sa famille immédiate ;
4. pouvoir compter sur un revenu régulier (peu importe d'où il provienne) ;
5. faire des économies pour faire face aux imprévus ;
6. éviter les situations qui nuisent à sa santé ;
7. être content(e) de soi ;
8. réussir dans ce que l'on entreprend ;
9. se développer personnellement ;
10. avoir du temps libre pour se reposer seul(e) ;
11. rendre service à ses semblables ;
12. donner une bonne instruction à ses enfants ;
13. s'occuper soi-même de l'éducation de ses enfants ;
14. être considéré comme quelqu'un d'important ;
15. s'arranger tout seul(e) sans l'aide de personne ;
16. bien s'entendre avec son époux(se) et ses enfants ;
17. être estimé(e) par les autres ;
18. être bien nourri(e), bien logé(e), bien vêtu(e) et avoir les médicaments nécessaires ;
19. avoir une auto ;
20. se payer des divertissements.

⁹ LAROCHE et BELZILE, *op. cit.*

En partant de ces vingt affirmations, il faut expliquer, dans un second temps, comment l'on a procédé pour les combiner par paire. La combinaison de ces vingt affirmations prises deux à deux (C_2^{20}) donne un total de 190^{10} paires d'affirmations à rédiger. Après avoir rassemblé toutes ces possibilités, l'on a tiré au hasard l'ordre d'apparition des paires à l'intérieur du questionnaire et l'on a fait de même, à l'aide du jeu de pile ou face, pour identifier lequel des éléments serait présenté en premier lieu à l'intérieur de chaque paire.

$$C_r^n = \frac{n!}{r! (n-r)!} \quad \text{Ici, } r = 2 \text{ et } n = 20.$$

$$C_2^{20} = \frac{20!}{2! (20-2)!} = \frac{20!}{2! 18!} = 190 \text{ paires.}$$

Enfin, en ce qui concerne le schème de référence du répondant, on demande à l'individu d'encercler l'énoncé ou l'affirmation qui est le plus important pour lui dans une situation idéale, c'est-à-dire dans le genre de vie qu'il aimerait le plus avoir.

La seconde section reprend les mêmes vingt affirmations mais, cette fois-ci, chacune d'entre elles est prise séparément. On demande au répondant d'évaluer, par un jugement absolu, si chaque item est important ou non en se référant à une situation de vie idéale. Cette section des jugements absolus permet de calculer un point d'indifférence et, par la suite, d'obtenir des cotes ajustées.

Le troisième bloc comprend 40 questions. Chacune de ces questions vise à obtenir du répondant la probabilité qu'il perçoit d'atteindre tel ou tel objectif (indicateur), d'une part, en travaillant et, d'autre part, en ne travaillant pas. L'individu, en donnant sa réponse, doit absolument tenir compte de sa situation actuelle.

Pour chaque indicateur, deux questions sont posées : une première portant sur la probabilité perçue par le sujet d'atteindre l'objectif proposé *en travaillant* et une deuxième demandant la probabilité d'atteindre le même objectif *en ne travaillant pas*. Les questions touchant le même indicateur sont séparées dans le but de forcer le répondant à effectuer un jugement distinct sur chaque type de probabilité rattaché au même indicateur. Ainsi, pour chaque question, la personne interrogée donne le pourcentage de chances qu'elle pense avoir d'atteindre tel ou tel objectif

¹⁰ En combinant 20 item les uns avec les autres, par paire de deux, on obtient 190 paires.

en travaillant ou en ne travaillant pas, selon le cas. Enfin l'ordre d'apparition des questions est déterminé au hasard.

CUEILLETTE DES DONNÉES

La cueillette des données s'est effectuée au moyen d'un questionnaire qui a été décrit à la section précédente. Cette enquête pilote sur le terrain a été conduite durant les deux dernières semaines de septembre 1973, simultanément dans la région de Montréal et de Québec.

Choix des interviews

À cette fin, quatre interviewers ont été engagés, deux à Québec et deux à Montréal. Le principal critère de choix de ces interviewers était la connaissance du milieu des familles à faible revenu. Le second critère portait sur la maîtrise de la technique de l'entrevue.

Les deux interviewers choisis à Québec étaient des gradués en service social qui, durant leur stage, avaient travaillé au niveau des familles et, le plus souvent, avec des familles à faible revenu. À Montréal, les deux personnes sélectionnées étaient des techniciennes en assistance sociale qui avaient une très bonne connaissance du milieu des gens à faible revenu en raison de leur contact quotidien avec ce milieu. Dans leur cas donc, l'approche des familles ainsi que les entrevues auprès des parents ne posaient pas de difficultés.

Approche des familles

L'approche des familles a été différente d'une région à l'autre et aussi à l'intérieur d'une même région. Ainsi, à la première tentative, le moyen d'entrer en contact avec les familles à la fois à Montréal et à Québec, fut le téléphone. Mise à part l'impossibilité d'atteindre la très grande majorité des familles sélectionnées au départ, les quelques personnes rejointes (au nombre de cinq) ont refusé de répondre.

À la deuxième tentative, deux façons de faire ont été exploitées. La première n'a été utilisée qu'à Québec ; elle a consisté dans l'envoi préalable d'une lettre aux personnes choisies à partir du bottin téléphonique de la ville de Québec. À la suite de l'envoi de cette lettre, les interviewers entraient de nouveau en contact avec les gens par téléphone. Cette deuxième étape permettait d'éliminer le mieux possible les sujets qui ne

répondaient pas aux critères établis, d'expliquer davantage l'objet de l'enquête et de fixer le moment de l'entrevue, s'il y avait lieu.

La deuxième méthode fut le contact direct avec les personnes à interviewer. Cette méthode fut la seule utilisée dans la région de Montréal et servit, dans la région de Québec, de complément à l'approche par lettre à laquelle nous avons d'abord eu recours. Si ces contacts directs ont permis d'interroger les vingt-deux personnes de la région de Montréal et treize de la région de Québec, c'est généralement en raison d'un lien de connaissance qui existait déjà entre l'interviewer et l'interviewé.

Peu importe la méthode utilisée pour entrer en contact avec les familles, chaque parent interrogé recevait un montant de cinq dollars.

ÉCHANTILLON

Choix des sujets

Dans un premier temps, un ensemble de familles a été choisi à partir de la banque de données du Ministère des affaires sociales. Ces familles ont été choisies au hasard dans les régions de l'Île-de-Montréal et du Québec métropolitain. Trois critères ont présidé au choix de ces familles : le chef de famille devait être apte au travail et âgé de moins de soixante ans ; de plus, les familles retenues étaient celles dont le dossier avait été annulé au moins une fois, depuis février 1971, pour raison de retour au travail.

Malheureusement, parmi les vingt familles sélectionnées dans la région de Québec, seize ont été impossibles à rejoindre tandis que quatre ont refusé de répondre. À Montréal, soixante-cinq familles sur soixante-six ont été impossibles à rejoindre et une a refusé de répondre.

À la suite de ce premier revers, il a été décidé de procéder autrement dans la sélection des familles. Nous avons fait appel à deux façons de faire. La première, qui a été utilisée seulement dans la région de Québec, a consisté à choisir un nom à toutes les cent-cinquante pages du bottin téléphonique. Dans le but d'avoir autant que possible des familles à faible revenu, les adresses associées aux noms choisis devaient correspondre à des quartiers « dits défavorisés ». C'est ainsi que douze noms ont été retenus dans le Québec métropolitain. Une lettre a été envoyée à chacune de ces adresses, laquelle lettre expliquait la nature de la re-

cherche et la collaboration demandée. À la suite de l'envoi de ces lettres, les interviewers ont rejoint par téléphone les personnes en question. À l'occasion de ces téléphones, six noms ont été mis de côté : cinq parce qu'il s'agissait de personnes seules ou trop âgées, une parce qu'il n'y avait plus de service au numéro en question et trois personnes ont refusé de collaborer. Trois noms ont donc servi aux entrevues (deux familles complètes et une famille monoparentale).

La deuxième méthode utilisée à la fois à Montréal et à Québec, a été de demander à la fois aux interviewers déjà recrutés et à des étudiants des départements de Relations Industrielles de l'Université Laval et de l'Université de Montréal, d'administrer le questionnaire à des personnes à faible revenu qu'ils connaissaient déjà. Cette méthode, qui détruit à toutes fins pratiques l'effet du hasard, a cependant été rendue nécessaire en raison du peu de temps qui restait à notre disposition. De cette façon, quatre étudiants de l'Université Laval ont administré huit questionnaires à quatre familles complètes, tandis que nos interviewers ont fait remplir cinq questionnaires dans deux familles complètes et dans une famille monoparentale. Dans la région de Montréal, les interviewers ont fait passer le questionnaire à huit personnes dans trois familles complètes et deux familles monoparentales.

De la même façon, cinq étudiants de l'Université de Montréal ont administré le questionnaire à quatorze parents de sept familles complètes et de deux familles monoparentales.

Dans l'ensemble, quarante personnes ont été interrogées : vingt-deux à Montréal et dix-huit à Québec. De ces quarante personnes, trente-quatre faisaient partie de dix-huit familles complètes et six, de six familles monoparentales dont deux avaient comme chef de famille un homme et quatre une femme. Au total, vingt-deux femmes et dix-huit hommes ont été interviewés.

Description

En dépit du fait que quarante personnes ont été interrogées, seulement trente-et-un questionnaires ont vu leurs données traitées.

Sur les trente-et-un questionnaires, quatorze ont été remplis par des hommes et dix-sept par des femmes. Tous les répondants étaient mariés ou concubins sauf deux femmes qui demeuraient seules, avec un ou plu-

sieurs enfants. Tous les hommes travaillaient tandis que treize femmes étaient en dehors du marché du travail, deux se disaient en chômage et deux détenaient un emploi. La grande majorité des répondants provenait de Québec ou de Montréal; huit personnes (4 couples) seulement résidaient en milieu rural.

TABLEAU I
CARACTÉRISTIQUES BIOGRAPHIQUES, FORCE MOTIVATIONNELLE
ET TAUX DE PARTICIPATION À LA MAIN-D'ŒUVRE
POUR LES PARENTS DE FAMILLE À FAIBLE REVENU
(N = 31)

<i>Car. biog. et force m. No des sujets</i>	<i>Sexe</i>	<i>Âge</i>	<i>Niveau instruc.</i>	<i>Santé</i>	<i>Enf. moins 6 ans</i>	<i>Force Taux motiv. de part.</i>
(5)	F	25	7	10.0	oui	— 5.2 0
(6)	H	26	7	10.0	—	41.3 2380
(7)	F	55	7	7.5	oui	48.2 0
(8)	H	41	7	5.8	—	10.8 1400
(11)	F	37	6	9.1	non	12.7 0
(12)	H	48	6	2.5	—	36.1 1920
(13)	F	25	10	9.1	oui	— 9.4 560
(14)	H	31	7	10.0	—	43.8 3900
(15)	F	34	6	10.0	oui	62.5 0
(16)	F	58	11	9.1	non	8.1 0
(17)	F	52	8	9.1	non	18.2 0
(18)	F	22	8	10.0	non	8.5 480
(19)	H	30	8	10.0	—	54.3 2080
(20)	F	30	9	9.1	non	— 3.3 1104
(21)	H	36	8	2.5	—	32.5 2080
(23)	H	32	6	9.1	—	— 13.5 2140
(24)	F	28	10	9.1	oui	— 14.2 0
(25)	H	33	12	10.0	—	46.4 1885
(26)	F	32	9	3.3	oui	45.5 0
(28)	H	46	7	8.3	—	42.6 2860
(29)	H	26	7	3.3	—	30.1 2080
(30)	F	24	6	6.6	oui	29.4 0
(31)	F	25	11	10.0	oui	7.5 0
(32)	H	25	15	10.0	—	12.3 1690
(34)	F	55	10	9.1	non	22.7 1040
(35)	F	24	13	1.6	oui	— 2.1 725
(36)	H	27	13	10.0	—	43.1 3016
(37)	H	47	7	10.0	—	36.3 2080
(38)	F	47	4	8.3	non	— 11.8 0
(39)	H	56	14	9.1	—	2.9 1690
(40)	F	55	9	9.1	non	— 12.5 0

Comme on peut le voir au tableau I, la très grande majorité des hommes se situe entre vingt-cinq et quarante-quatre ans. Leur niveau moyen de scolarité est de 8.9 années malgré le fait que ceux qui ont six ou sept ans de scolarité soient un peu plus nombreux que ceux qui ont huit ans et plus de scolarité ; le niveau moyen de scolarité plus élevé que ne le laisse supposer le tableau I s'explique par le fait que certains hommes ont treize, quatorze et même quinze ans d'études.

Contrairement aux hommes, certaines femmes ont moins de vingt-cinq ans ; toutefois, leur moyenne d'âge est à peu près la même que celle des hommes (35 ans pour ceux-ci et 37 ans pour les femmes). Par contre, bien qu'il y ait plus de femmes qui ont huit ans et plus de scolarité, leur niveau moyen d'éducation est quelque peu plus faible que celui des hommes, soit 8.5 années.

Pour résumer, le portrait type des parents des familles interviewées est le suivant : ceux-ci sont mariés, demeurent à la ville et ont une bonne santé. L'homme, qui a entre vingt-cinq et quarante-quatre ans et compte sept ans ou plus d'études, travaille. Son épouse s'en tient à son rôle de femme de maison, qu'elle ait ou non des enfants. Elle a un peu moins de scolarité que son mari et est à peu près du même âge.

RÉSULTATS

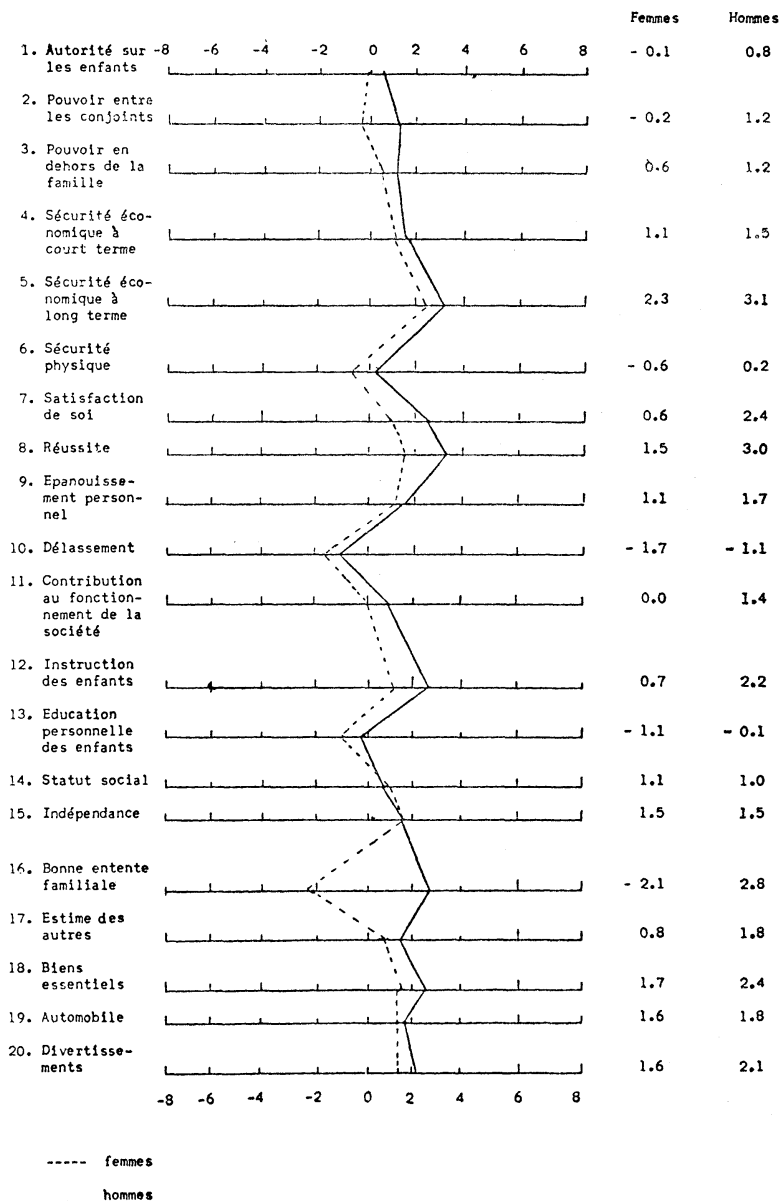
Présentation

Tel que décrit antérieurement, le modèle psychologique (de motivation) comprend deux principaux éléments, soit la valence et les probabilités perçues. Le produit de la valence et de la différence entre les deux probabilités perçues (celle d'atteindre un stimulant donné en travaillant moins celle d'atteindre le même stimulant en ne travaillant pas) nous donne une « sous-force motivationnelle » à travailler (lorsque le produit est positif) ou à ne pas travailler (lorsque le produit est négatif) à l'égard de ce stimulant.

En analysant les profils des sous-forces motivationnelles chez les femmes et les hommes (graphique I) il est assez surprenant de constater que les hommes et les femmes se comportent de façon semblable. En effet, bien que les stimulants auxquels on accordait les plus fortes valences ne soient pas nécessairement ceux à l'égard desquels on est le

GRAPHIQUE I

PROFILS DES SOUS-FORCES MOTIVATIONNELLES
CHEZ LES HOMMES ET LES FEMMES



plus motivé, il demeure que les deux profils se rapprochent sensiblement. Ainsi, la « sécurité économique à long terme » (# 5) est le stimulant à l'égard duquel les deux groupes sont les plus motivés à travailler tandis que le « délassement » (# 10) est celui pour lequel ils sont les plus motivés à ne pas travailler.

Une exception cependant : les femmes considèrent qu'il y a plus de chances pour elles d'assurer la bonne entente dans la famille (# 16) si elles ne vont pas travailler (c'est d'ailleurs le stimulant pour lequel elles sont les plus motivées à ne pas travailler) tandis que les hommes pensent le contraire et sont fortement incités à travailler pour maintenir un climat sain à la maison.

Certains stimulants auxquels les hommes et les femmes attachent une certaine importance (par exemple, l'éducation personnelle des enfants, # 13) constituent une source importante de motivation à ne pas travailler. Par ailleurs, les stimulants qui occupent les premiers rangs quant à leur valence (comme les biens essentiels, # 18) tiennent également les premières places dans la hiérarchie des sous-forces motivationnelles. Il faut également souligner les très grandes variations que l'on observe, tant chez les hommes que chez les femmes, dans les différentes distributions des sous-forces motivationnelles où l'on rencontre très souvent des rapports entre les écarts-types et les moyennes plus grands que cent pour cent (100%).

Enfin, il importe de noter que les hommes sont dans l'ensemble deux fois plus motivés à travailler que ne le sont les femmes. En effet, la moyenne des forces motivationnelles chez les hommes est de 30.7 alors que la même moyenne chez les femmes est seulement de 12.0. Ici encore, l'on doit remarquer que le rapport entre l'écart-type et la moyenne de la distribution des forces motivationnelles est très élevée chez les hommes (88%) même s'il est moins élevé que celui des femmes (près de 200%).

Si l'on met en relation la force motivationnelle des répondants et leur taux de participation à la main-d'œuvre (nombre d'heures travaillées au cours des douze derniers mois), l'on se rend compte qu'il existe un certain lien entre ces deux variables.

Tel qu'en atteste le tableau I, la grande majorité de ceux et celles qui ont un haut taux de participation accusent également une force moti-

vationnelle à travailler forte. En effet, des treize personnes (nos 6, 12, 14, 19, 21, 23, 25, 28, 29, 32, 36, 37, 39) qui ont un taux élevé de participation à la main-d'œuvre (1690 heures/année et plus) dix d'entre elles (nos 6, 12, 14, 19, 21, 25, 28, 29, 36, 37) témoignent également d'une force motivationnelle positive.

Six répondants laissent voir un taux de participation que l'on pourrait qualifier de plus faible (jusqu'à 1690 heures/année) (nos 8, 13, 18, 20, 34, 35). Parmi ces derniers, trois répondants montrent une force motivationnelle nettement négative (nos 13, 20, 35) tandis que deux autres ne sont que faiblement motivés à travailler (nos 8 et 18). Un seul répondant (no 34) laisse voir une force motivationnelle positive face au travail.

En ce qui concerne ceux et celles dont le taux de participation est nul (nos 5, 7, 11, 15, 16, 17, 24, 26, 30, 31, 38, 40), douze répondants au total, cinquante pour cent, accusent une force motivationnelle négative (nos 5, 24, 38, 40) et faiblement positive (nos 11 et 31). L'autre cinquante pour cent des sujets (nos 7, 15, 16, 17, 26, 30) de ce groupe laissent voir une force motivationnelle positive.

Malgré le petit nombre de sujets touchés par cette étude, l'on observe que, dans une proportion de 50%, ceux qui ne travaillent pas ont une force motivationnelle négative ou faiblement positive à travailler. Près de 84% de ceux ou celles qui participent faiblement à la main-d'œuvre ont également une force motivationnelle négative ou faiblement positive.

Le tableau I montre également que près de 77% de ceux et celles qui ont un haut taux de participation à la main-d'œuvre ont également une force motivationnelle positive.

Analyse

Avant d'aborder l'interprétation des résultats générés par cette recherche, il importe de rappeler au lecteur certaines précisions qui influencent directement le cadre d'analyse utilisé par les auteurs .

Tel que souligné antérieurement dans ce texte, le but de cette étude est de développer un modèle conceptuel et opérationnel pouvant être utilisé d'une part pour mesurer et d'autre part prédire le taux de participation à la main-d'œuvre des parents des familles à faible revenu. Plus

spécifiquement, les chercheurs qui ont travaillé à cette étude visaient à développer un modèle opérationnel et en tester son application sur une population réduite.

Dans cette ligne d'idée, l'objectif était de récolter un certain nombre de données d'observation sur ce phénomène connu surtout par le truchement de variables d'approximation (proxy variables).

Dans cette conjoncture, le lecteur comprendra que la motivation des chercheurs, bien qu'initialement orientée vers la vérification d'hypothèses (et par voie de conséquence vers la validation des modèles), a été en grande partie limitée à l'exploration de l'application de modèles opérationnels.¹¹

Un autre point, qu'il importe de souligner, est que les auteurs ont cru essentiel d'essayer d'expliquer cette réalité à l'aide de deux éclairages distincts (deux modèles) soit sous les angles économique et psychologique. Aussi l'analyse des données se fera distinctement en fonction de ces deux modèles. Dans un premier temps, compte tenu des variables retenues, les chercheurs essaient de voir avec quelle validité ou capacité le modèle économique mesure et prédit le taux de participation à la main-d'œuvre des parents de familles à faible revenu.

Dans un second temps, le même but est visé mais cette fois l'argumentation est basée sur la motivation des mêmes personnes à participer ou non à la main-d'œuvre.

Enfin, une dernière observation est le peu de sophistication du traitement statistique des données. Vu le très petit nombre d'observations ($n = 31$), il est apparu risqué de vouloir utiliser un traitement statistique poussé. Le peu de cas dans chacune des catégories des grilles d'analyse ne permettait aucun traitement statistique de nature non-paramétrique. L'analyse statistique de nature paramétrique devenait également difficile. En effet, le peu de sujets, la distribution non linéaire des données de même que l'absence d'homoscédasticité rendaient difficile une telle analyse statistique.

Les auteurs ont donc opté pour une série d'explications et de commentaires liés aux résultats bruts et ce, distinctement pour les modèles économique et psychologique.

¹¹ Toujours en raison du caractère fort peu représentatif de l'échantillon.

En ce qui touche la valence, les hommes et les femmes composant l'échantillon de cette étude démontrent qu'ils ont un profil (graphique I) assez semblable. Est-ce que cette constatation est due au manque de sophistication de l'instrument de mesure et/ou de la technique utilisée (comparaisons paires) ou est-ce la réalité ? À prime abord, il semble un peu surprenant de constater que les hommes classent leurs besoins d'une façon presque similaire à celle des femmes. Cependant, si on analyse un peu plus en profondeur le contenu des stimulants présentés aux répondants, on s'explique mal comment hommes et femmes auraient pu répondre si différemment. Les stimulants étant très collés à la réalité familiale et de plus bon nombre de nos répondants étant mari et femme, il apparaît tout à fait plausible que les besoins de chacun et chacune, en terme d'importance, se rapprochent. Quant aux autres personnes qui ont complété le questionnaire sans que leur conjoint ou conjointe ne le complète, la culture remplit cette fonction de rapprochement de sorte que, à titre d'exemple, hommes et femmes voient comme très importante la « bonne entente familiale » (# 16).

Bien que le faible nombre d'observations nous empêche de généraliser et d'effectuer quelques comparaisons avec certaines études sur le sujet, l'orientation même de la recherche nous incite à croire qu'il est plausible d'observer une telle similarité entre hommes et femmes, parents de familles.

Il se peut également que cette similarité des profils de besoins signifiée par les hommes et femmes a pu être influencée par la difficulté rencontrée à se placer dans une situation bien particulière (mentalement dans une situation de vie idéale) pour compléter cette partie du questionnaire. De plus, les chercheurs sont bien conscients que le protocole de passation a manqué de rigueur et, par voie de conséquence, a pu affecter les résultats décrits ci-haut.

Cependant, ces biais sont connus et certaines précautions peuvent être prises pour minimiser leur impact (interviewers mieux entraînés, explications plus uniformes sur la façon de remplir le questionnaire, un contexte physique de passation plus homogène pour les répondants, etc . . .).

Si on ajoute à cette mesure de la valence (premier élément de la motivation) la mesure des probabilités perçues, l'on obtient les sous-forces motivationnelles à l'égard de chaque stimulant. Le graphique II

montre que, malgré certaines similarités entre hommes et femmes, les deux profils accusent également des différences importantes.

De façon générale, tel que décrit antérieurement, les femmes ont une motivation moins forte à travailler que les hommes. Là encore, il est normal de constater cette « faiblesse ». La société nord-américaine a longuement préconisé que le support économique du foyer (par le truchement du travail) devait être assuré par le père. La société québécoise ne fait pas exception à cette « règle ». Bien que l'on ne puisse généraliser à partir d'un nombre si restreint d'observations, la tendance que l'on observe colle très bien à cette valeur que la femme est plus « la gardienne de la maison » que l'homme.

Dans cette perspective, il est très intéressant de noter que le point de divergence le plus important entre hommes et femmes, est « la bonne entente familiale » (# 16). Les femmes considèrent que le travail ne leur permet pas d'atteindre ce stimulant. En effet, elles perçoivent que cette « bonne entente familiale » ne sera réalité que dans la mesure où elles « garderont la maison ». Par contre, pour les hommes, le travail constitue un moyen privilégié d'atteindre ce stimulant, sans doute parce que cette « bonne entente familiale » ne pourra se réaliser que dans la mesure où ils « travailleront ».

Le même raisonnement pourrait être tenu pour les stimulants # 8, # 9, # 12, etc . . .

Bien entendu, ces valeurs ont certes tendance à disparaître aujourd'hui. Aussi, un échantillon de sujets plus considérable, plus jeune (la moyenne d'âge des sujets de cette étude est pour les hommes, 36 ans et pour les femmes, 37 ans), de différentes classes sociales, etc . . . donnerait certes des profils différents de ceux observés dans ce sondage.

Si l'on passe maintenant à l'analyse de l'association force motivationnelle et taux de participation à la main-d'œuvre, compte tenu des limites de l'échantillon, l'on remarque une association importante. Cependant, avant de passer à l'analyse des données sur cette question, il est important d'expliquer quelque peu cette association.

Regardons le cas d'une personne hypothétique très motivée à travailler et qui effectivement travaille. Nous prétendons que sa motivation explique sa participation à la main-d'œuvre. En effet, pour travailler, il

a fallu que cette personne prenne conscience dans un premier temps de certains de ses besoins (valence). Dans un second temps, cette même personne a évalué que ses chances étaient « bonnes » (probabilité perçue), compte tenu de ses habilités, de sa situation personnelle et familiale, du contexte social dans lequel elle vit, etc. . . , qu'en décidant de travailler elle pourrait atteindre certains résultats lui permettant de satisfaire certains de ses besoins.

Dans le même genre d'idée, une personne pourrait être très motivée à travailler et ne pas travailler. Ceci pourrait s'expliquer par le fait que cette situation de non travail ne pourrait être que passagère (par exemple, une femme enceinte ou qui doit s'occuper de la garde de ses enfants en bas âge, un homme malade temporairement, etc. . .), et que la personne d'une part aurait certains besoins qui pourraient (probabilité perçue), selon elle, être satisfaits par le truchement d'un emploi.

D'un autre côté, une personne qui, malgré des besoins pressants, perçoit que ses probabilités d'atteindre tels résultats par le truchement du travail, sont faibles ou nuls (pour raison d'âge, de santé, de contexte familial, économique, etc. . .) ne sera pas motivée à travailler (c'est-à-dire à choisir l'option travail) pour satisfaire ses besoins.

Finalement, une personne ne sera pas intéressée à choisir l'option travail pour combler ses besoins si une autre option, plus intéressante, s'offre à elle pour satisfaire les mêmes besoins ou encore les mieux satisfaire.

Les données observées dans cette étude vont dans ce sens.

Dans le groupe de ceux qui ont un taux élevé de participation à la main-d'œuvre, les dix répondants qui accusent une force motivationnelle élevée (nos 6, 12, 14, 19, 21, 25, 28, 29, 36, 37), huit (nos 6, 12, 14, 19, 25, 28, 36, 37) ont également des caractéristiques biographiques (sexes, âge, éducation et état de santé) ainsi qu'une situation familiale (absence d'enfants âgés de moins de six ans pour les femmes) qui les aident à adhérer au marché du travail. On comprend alors pourquoi les probabilités perçues et par voie de conséquence leur motivation à travailler est positive. Seulement deux personnes (nos 21, 29) pourraient s'avérer non motivées à travailler en raison de leur état de santé. Cependant, pour elles, cet état de fait n'est pas perçu comme pouvant diminuer leur probabilité en travaillant de satisfaire leurs besoins.

Ceux qui accusent un taux faible de participation à la main-d'œuvre (nos 13, 20, 35, 8, 18, 34) voient cinq des leurs négativement (nos 13, 20, 35) ou faiblement (nos 8, 18) motivés et également affectés par des caractéristiques qui ne les incitent pas à travailler, soit la présence d'enfants en bas de six ans (nos 13, 35), l'âge avancé (no 34) et l'état de santé (no 8). Là encore il s'avère normal que leur niveau de motivation à travailler s'en ressente. Seulement deux sujets (nos 18 et 20) ne sont pas affectés par des caractéristiques personnelles ou une situation familiale connue qui pourrait freiner leur participation à la main-d'œuvre.

Finalement, parmi les gens qui ont un taux de participation nul (nos 5, 7, 11, 15, 16, 17, 24, 26, 30, 31, 38, 40), quatre ont une force motivationnelle négative (nos 5, 24, 38, 40) et deux faiblement positive (nos 11 et 31) et des caractéristiques biographiques telles qu'ils ne peuvent que difficilement participer à la main-d'œuvre. En effet, à l'exclusion du sujet no 11, trois ont des enfants âgés de moins de six ans (nos 5, 24, 31), une est assez âgée (no 40) et une en plus d'être âgée a un faible niveau d'instruction (no 38).

De plus, dans la même catégorie, six répondants (nos 7, 15, 16, 17, 26, 30), malgré une force motivationnelle positive, ne travaillent pas. Cependant, ces mêmes six personnes sont assez âgées (nos 7, 16, 17) ou ont à prendre soin d'enfants en bas âge (nos 15, 26, 30), ce qui peut expliquer leur non participation à la main-d'œuvre mais non leur forte motivation. Ces personnes considèrent que leurs chances de travailler sont bonnes et que c'est par ce moyen qu'elles pourront en arriver à satisfaire leurs besoins.

Bref, pour la majorité des répondants, la nature de certaines caractéristiques personnelles ainsi que leur situation familiale (enfants en bas âge, contexte social et économique, etc...) sont prises en considération lorsqu'ils évaluent les probabilités de satisfaire leurs besoins en travaillant et par voie de conséquence, ces éléments sont inhérents à leur force motivationnelle à aller travailler ou pas.

CONCLUSION

Dans cette conjoncture, l'hypothèse générale formulée (plus la force motivationnelle sera positive et forte, plus le taux d'activité sur le marché du travail — mesuré par le nombre d'heures travaillées — sera

élevé)¹² s'avère vérifiée. En effet, la force motivationnelle des individus à travailler est pleinement explicative de leur taux de participation à la main-d'œuvre. Il est vrai qu'il est difficile d'expliquer la situation de certains répondants qui laissent voir une force motivationnelle positive, ne semblent pas être affectés par un contexte de vie difficile et ne travaillent pas. Pour ces personnes, leur motivation élevée à travailler peut s'expliquer par une surestimation de leurs probabilités perçues qu'ils réussiront à satisfaire leurs besoins par le truchement de l'option travail et qu'ils finiront par y arriver. Une autre explication est que nos données (ce qui est fort probable) ne sont pas complètes et que d'autres facteurs (par exemple d'ordre personnel ou familial) les empêchent d'adhérer au marché du travail mais que cet empêchement n'est que passager.

Nous avons également fait l'hypothèse que la relation entre la force motivationnelle et le taux d'activité serait positive et beaucoup plus forte chez les hommes que chez les femmes (ou la relation devrait être négative). Tel qu'en atteste le tableau I, les données recueillies confirment cette hypothèse. Le coefficient de corrélation entre la force motivationnelle et le taux de participation à la main-d'œuvre est de .46 pour les hommes tandis qu'il est de - .21 pour les femmes.

RÉFÉRENCES

- F. DELORME et V. LAROUCHE, « La mesure des besoins des individus en situation de travail. Élaboration d'un inventaire ». *Revue de Psychologie Appliquée*, (Paris) no 4, 1974 (sous presse).
- J.P. GUILFORD, *Psychometric method*, New York, McGraw-Hill, 1954.
- V. LAROUCHE et B. BELZILE, « Motivation au travail des parents de familles à faible revenu : Cadre conceptuel. » *Relations industrielles*, vol. 29, no 4.
- W.S. TORGENSON, *Theory and methods of scaling*, New York, John Wiley, 1958.
- M.A. TREMBLAY et G. FORTIN, *Les comportements économiques de la famille salariée au Québec*, Québec, Presses de l'Université Laval, 1964.

¹² V. LAROUCHE et B. BELZILE, « Motivation et travail : I. Cadre conceptuel », *Relations industrielles*, vol. 29, no 4.

Motivation and Work : Measure

Linked with a conceptual framework developed in a previous article, the authors test their operational model. More precisely, the purpose of this article is to measure the specific impact of twenty motivational factors upon the decision of the low income family parents to enter (or not) the labor force.

As pointed out in the first article, the motivational model is derived from the Vroom's motivational model.

The measurement of valence rests on the assumption that the valence of outcomes can be inferred from the choices that persons make among alternative courses of action. To perform that task, the paired comparison method was used. More precisely, the selected twenty items were paired and the subjects asked to select the one they prefer. This technique yielded specific valences for each one of the motivational factors.

How is the strength of expectancy to be measured? What behavior can be taken as evidence that a person believes that the probability of an outcome following a response is 0, or .50 or 1.00? The approach used rests on the assumption that expectancies are reflected in verbal reports by individuals about the probability of outcomes when working or not. The subject were asked what would be the probabilities (0 to 100%) of a certain outcome following first the decision of entering the labor force and second the decision of not entering the labor force.

Multiplying the valence of an outcome with its probability of appearing if the subject enters the labor force and if the subject does not enter the labor force and making the difference between both results yielded the motivational sub-force for this factor.

Using a sample of 31 subjects (Montreal and Quebec areas), the low income family parents were met by interviewers in order to fill the questionnaire.

Generally speaking those who have a high motivational force on these factors were also those who have a high labor force participation rate (number of hours worked during the last twelve months). Although, the correlation coefficient was higher ($r = .46$) for fathers than mothers ($r = .21$). These data support the initial hypothesis.