

**Motivation au travail des parents de familles à faible revenu :
Modèle conceptuel**
**Motivation to Work of Parents of Low Income Families :
Conceptual Framework**

Viateur Larouche et Bertrand Belzile

Volume 29, numéro 4, 1974

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/028548ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/028548ar>

[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

Larouche, V. & Belzile, B. (1974). Motivation au travail des parents de familles à faible revenu : Modèle conceptuel. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 29(4), 643–672. <https://doi.org/10.7202/028548ar>

Résumé de l'article

Les auteurs veulent 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). Le modèle de motivation utilisé est présenté et explicité à l'aide d'un exemple. S'appuyant sur une revue de la littérature et des entrevues auprès d'informateurs-clés, les facteurs pouvant motiver les parents des familles à faible revenu à participer ou à ne pas participer à la main-d'oeuvre sont décrits et commentés. Finalement, les auteurs formulent une hypothèse sur la relation entre la motivation et le taux de participation à la main-d'oeuvre.

Motivation au travail des parents de familles à faible revenu:

Modèle conceptuel

Viateur Larouche
et
Bertrand Belzile

Les auteurs veulent 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). Le modèle de motivation utilisé est présenté et explicité à l'aide d'un exemple. S'appuyant sur une revue de la littérature et des entrevues auprès d'informateurs-clés, les facteurs pouvant motiver les parents des familles à faible revenu à participer ou à ne pas participer à la main-d'œuvre sont décrits et commentés. Finalement, les auteurs formulent une hypothèse sur la relation entre la motivation et le taux de participation à la main-d'œuvre.

Nombreux¹ sont les auteurs², principalement les économistes, qui se sont penchés sur les questions reliées aux taux de participation à la main-d'oeuvre de certains groupes significatifs de la population éligible à la main-d'oeuvre.

Cependant, bien que ces études constituent une certaine base pour la compréhension des facteurs con-

LAROUCHE, Viateur, Ph.D., professeur-adjoint, Ecole de Relations Industrielles, Université de Montréal.
BELZILE, Bertrand, professeur-agrégé, Département de Relations Industrielles, Université Laval.

¹ Le présent article est tiré d'une recherche subventionnée par les ministères québécois, en l'occurrence celui des Affaires Sociales et celui du Travail et de la Main-d'œuvre. Bertrand BELZILE, Viateur LAROUCHE, *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 miméographié), avril 1974, 281 pages. Cette recherche a été complétée grâce à la collaboration de Michel Girard.

² Pour une revue exhaustive de la littérature sur le sujet, nous référons le lecteur à : W. G. BOWEN et T. A. FINEGAN, *The Economics of Labor Force Participation*, Princeton, New Jersey, Princeton University Press, 1969, 897 pages.

tribuant à la variation des taux d'activité, par exemple, des hommes âgés de 25 à 54 ans, et des femmes mariées, elles n'expliquent que très peu ce qui a motivé les membres de ces deux groupes à faire partie ou pas de la main-d'oeuvre. À titre d'exemple, comme le souligne Mahoney, ces études « do not indicate the specific factors which influence the decision of individual married women to enter (or not) the labor force and thus do not enable us to predict which married women will be most likely to seek employment ». ³

Le présent article, premier d'une série de deux, vise à comprendre ce qui incite les parents des familles à faible revenu à participer ou pas à la main-d'oeuvre. Plus spécifiquement, les auteurs sont intéressés à connaître les facteurs et à mesurer leur impact sur la décision des parents des familles à faible revenu à travailler (ou à continuer à travailler) ou à ne pas travailler (ou à continuer à ne pas travailler).

Utilisant une approche psychologique, les auteurs, dans ce premier article, présentent le cadre conceptuel d'un modèle de motivation pouvant être utilisé pour expliquer ce qui motive ce groupe de personnes à travailler ou à ne pas travailler.

MODÈLE DE MOTIVATION

Le modèle de motivation que nous utilisons provient en grande partie du modèle cognitif de motivation de Vroom ⁴. Ce modèle s'appuie sur la théorie de l'« expectancy » mise de l'avant par Tolman ⁵ et Lewin ⁶. Ce concept d'« expectancy » est cognitif en ce sens qu'il se rapporte à des probabilités perçues ou subjectives plutôt qu'objectives. Dans cette perspective, l'« expectancy theory » suppose qu'un individu a, de façon hédoniste, des préférences pour certains résultats (« outcomes ») et que son choix entre plusieurs comportements possibles dépend de ses besoins et de ses connaissances au seul moment où il fait son choix (« ahistorical »).

³ Thomas A. MAHONEY, « Factor Determining the Labor Force Participation of Married Women », *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 14, No 4, July 1961, p. 565.

⁴ Victor H. VROOM, *Work and Motivation*, New York, John Wiley and Sons Inc., 1964, 331 pages.

⁵ E. C. TOLMAN, *Purposive Behavior in Animals and Men*, New York, Century, 1932.

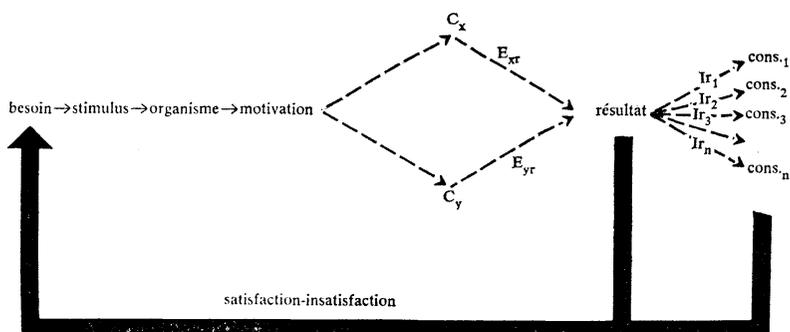
⁶ Kurt LEWIN, *The Conceptual Representation and the Measurement of Psychological Forces*, Durham, N.C., Duke University Press, 1938.

Fonctionnement du modèle cognitif de motivation de Vroom

Cette section a pour but d'expliciter le modèle de motivation de Vroom dont le choix a été motivé à la section précédente. Le graphique qui suit présente une vue schématique du modèle utilisé.

FIGURE 1

Modèle cognitif de motivation



Selon le modèle ci-dessus, l'individu (organisme) éprouve un besoin (par exemple, d'estime) qui lui est signalé par un stimulus (par exemple, un état dépressif). À partir de ce moment, la personne entre dans un état d'activation ou de recherche (motivation) d'un résultat ou d'un stimulant⁷ (par exemple, se faire des amis) apte à combler le besoin qu'elle éprouve. Pour atteindre ce résultat désiré, deux comportements possibles s'offrent à l'individu en question : travailler (C_x) ou ne pas travailler (C_y). Compte tenu de ce seul stimulant recherché (se faire des amis), un individu qui fait partie de la main-d'œuvre (c'est-à-dire un employé ou un chômeur) désirera continuer à travailler (ou à chercher de l'emploi) si la probabilité qu'il perçoit d'atteindre ce résultat en continuant à travailler (ou à chercher de l'emploi) (E_{xr}) est plus grande que la probabilité qu'il perçoit d'atteindre celui-ci en cessant de travailler (ou de chercher de l'emploi) (E_{yr}). Ce même individu désirera quitter la main-d'œuvre s'il juge que la probabilité d'atteindre le résultat recherché en cessant de travailler (ou de chercher un emploi) (E_{yr}) est plus grande

⁷ Pour nous, les termes « résultat » et « stimulant » sont synonymes. D'autres auteurs emploient également les expressions « but » ou « objectif » pour désigner le même objet. Bien que nous privilégions le terme « stimulant », nous utiliserons aussi ces autres expressions dans le cours du texte.

que la probabilité de l'atteindre en persistant à travailler (ou à chercher de l'emploi) (E_{xr}).

Par ailleurs, l'individu en dehors de la main-d'œuvre (inactif) désirera continuer à ne pas travailler si la probabilité qu'il perçoit d'atteindre ce résultat en continuant à ne pas travailler (E_{yr}) est plus grande que la probabilité qu'il perçoit d'atteindre celui-ci en allant travailler (E_{xr}). Cette même personne désirera intégrer la main-d'œuvre si elle juge que la probabilité d'atteindre le résultat recherché en allant travailler (E_{xr}) est plus grande que la probabilité de l'atteindre en continuant à ne pas travailler (E_{yr}).

Selon Vroom, un résultat quelconque sera recherché en autant qu'il possède une valence positive. Toutefois, la valence d'un résultat pour un individu peut aussi être négative ou nulle selon que celui-ci manifeste de l'aversion ou de l'indifférence à l'égard de ce résultat. La valence est définie comme l'orientation affective d'une personne à l'égard d'un résultat (stimulant).

À titre d'illustration de la valence négative d'un résultat, prenons l'exemple de l'emprisonnement. Normalement, la prison, comme toute punition, est considérée comme un stimulant négatif (ou, en d'autres mots, comme un résultat dont la valence est négative). Pourtant, certains comportements, comme voler, peuvent conduire une personne à la prison. Ainsi, on peut dire que les gens peuvent percevoir une certaine probabilité d'aller en prison s'ils volent. Si on suppose que, pour la plupart des gens, la probabilité d'aller en prison est plus grande en volant qu'en ne volant pas et qu'ils accordent une valence négative au fait d'aller en prison, on devrait constater que ceux-ci sont motivés (plus ou moins fortement) à ne pas voler lorsque l'on ne tient compte que de ce stimulant négatif (l'emprisonnement). Par contre, ces mêmes gens peuvent quand même être motivés à voler s'ils perçoivent la probabilité d'obtenir une certaine somme d'argent plus grande en volant qu'en ne volant pas et s'ils attachent une valence positive à cette somme d'argent.

Dans le cas d'un résultat dont la valence est nulle, un individu ne sera motivé ni à poser l'acte ni à ne pas poser l'acte susceptible de lui permettre d'atteindre ce résultat, peu importe les valeurs des probabilités qu'il perçoit d'obtenir ce résultat en adoptant et en n'adoptant pas ce comportement (acte). Quant au processus par lequel un résultat acquiert

une valence positive, négative ou nulle, Vroom s'en remet à Peak⁸. Selon cette dernière, la valence d'un résultat (ou l'attitude à l'égard d'un résultat) dépend, en grande partie, d'une part, du sentiment (charge affective ou « affect ») qu'un individu éprouve pour les conséquences (cons._{1,2,3,...n}) qui peuvent découler de l'atteinte de ce résultat et, d'autre part, de l'instrumentalité perçue (I_{rn}) par l'individu que ce résultat amène ces conséquences. Si nous reprenons notre exemple, le fait de se faire des amis aura une valence positive à deux (2) conditions. Premièrement, il faut que l'individu éprouve un sentiment favorable pour les conséquences qui peuvent découler du fait de se faire des amis. Ces conséquences pourraient être : recevoir des gens à la maison, rendre visite, emprunter de l'argent, prêter de l'argent, etc. . . Deuxièmement, il est également nécessaire que l'individu croit que le fait de se faire des amis entraîne ces conséquences. En quelque sorte, un individu pourrait attacher une grande valeur au fait de recevoir des gens à la maison ou de rendre visite, mais, ne voyant aucune possibilité qu'en se faisant des amis il puisse recevoir ou rendre visite, le résultat « se faire des amis » pourrait présenter une valence nulle pour cet individu. Pour compléter ce qui précède, il faut ajouter qu'un résultat (ou un stimulant) aura une valence positive en autant qu'il sera capable de combler un ou plusieurs besoin(s) ressenti(s) par l'individu. Ainsi, si un quelconque résultat ne contribue pas à combler le ou les besoin(s) d'une personne, la valence de ce résultat sera nulle.

Application du modèle de Vroom

Pour expliciter le modèle présenté à la figure 1, prenons le cas d'un individu qui est mis en présence d'un *seul résultat*, « se faire des amis ». Compte tenu de *ce seul résultat (stimulant)*, cet individu sera motivé à travailler à deux conditions : premièrement, que la valence accordée à ce résultat (V_r) soit positive et, deuxièmement, que sa probabilité perçue de l'atteindre en travaillant (E_{xr}) soit plus grande qu'en ne travaillant pas (E_{yr}). Sous forme mathématique, ces deux conditions se traduisent ainsi :

- 1) $V_r > 0$
- 2) $E_{xr} > E_{yr}$ ou $(E_{xr} - E_{yr}) > 0$

Dans l'hypothèse où la seconde condition demeure constante ($E_{xr} > E_{yr}$), l'individu sera indifférent à l'égard des deux comporte-

⁸ Helen PEAK, « Attitude and Motivation », in Marshall R. JONES, (ed.), *Nebraska Symposium on Motivation*, Lincoln, University of Nebraska Press, 1955, pp. 149-189.

ments, travailler et ne pas travailler, si la valence du stimulant « se faire des amis » est nulle. Par contre, si nous gardons constante la première condition ($V_r > 0$), l'individu sera motivé à ne pas travailler si la probabilité perçue de se faire des amis en travaillant (E_{xr}) est *plus faible* que sa probabilité perçue de s'en faire en ne travaillant pas (E_{yr}).

À la suite de cette brève explication, le lecteur en déduira que la façon dont la valence, d'une part, et les probabilités perçues, d'autre part, interagissent pour produire la motivation, est *multiplicative* plutôt qu'additive. En d'autres termes, chacun de ces deux éléments motivationnels est une condition nécessaire mais non suffisante pour produire la motivation. L'équation qui suit présente la combinaison de ces deux composantes de la motivation :

$$1) V_r (E_{xr} - E_{yr}) = SF_r$$

où V_r = valence d'un résultat « r »

E_{xr} = probabilité perçue d'atteindre « r » en travaillant

E_{yr} = probabilité perçue d'atteindre « r » en ne travaillant pas

SF_r = sous-force motivationnelle à l'égard du résultat « r. »

Le concept de force que nous introduisons ici correspond à celui mis de l'avant par Lewin. La sous-force motivationnelle à l'égard d'un résultat possède une magnitude (plus ou moins forte ou nulle) et une direction (négative ou positive). Si, pour un individu donné, la sous-force motivationnelle à l'égard d'un résultat est positive, on dira que l'individu est motivé à travailler à l'égard de ce résultat. Si la sous-force motivationnelle est négative par rapport à ce résultat, on dira que l'individu est motivé à ne pas travailler par rapport à ce résultat. Enfin, si la sous-force motivationnelle est nulle, il faudra conclure que l'individu n'est motivé ni à travailler, ni à ne pas travailler (en d'autres mots, qu'il est indifférent à l'un et à l'autre des deux comportements) compte tenu de ce résultat.

Jusqu'à maintenant, nous avons parlé de la motivation à travailler ou à ne pas travailler dans un certain contexte où un individu est mis en présence *d'un seul résultat*. Néanmoins, il est évident que dans la réalité, les gens sont sans cesse confrontés à un certain nombre de résultats auxquels ils accordent des valences différentes et pour lesquels ils perçoivent des probabilités différentes de les atteindre en travaillant et en ne

travaillant pas. Par conséquent, chaque personne est continuellement soumise à un ensemble de sous-forces motivationnelles possédant chacune une magnitude et une direction propres.

Le jeu de cet ensemble de sous-forces motivationnelles donne lieu, selon Lewin, à une force motivationnelle résultante qui détermine le comportement susceptible d'être adopté par un individu donné. De la même façon que pour les sous-forces motivationnelles, la force motivationnelle peut être positive, négative ou nulle selon que la personne est motivée à travailler, à ne pas travailler ou est indifférente à l'un et à l'autre des deux comportements. En termes mathématiques, la force de motivation résultante (FM) est la somme algébrique des sous-forces motivationnelles à l'égard de tous les résultats. L'équation suivante traduit cette proposition :

$$2) \text{ FM} = \sum_{r=1}^n \text{SF}_r = \sum_{r=1}^n \left[V_r (E_{xr} - E_{yr}) \right]$$

Avant d'aller plus loin, il importe de préciser notre position au sujet des valences attachées aux stimulants. À la suite d'autres auteurs⁹, nous considérons qu'une personne ne peut être motivée à poser un acte donné qu'à la condition qu'elle éprouve un ou plusieurs besoin(s) et qu'elle perçoive un minimum de chances d'obtenir un ou plusieurs stimulant(s) aptes à combler ce ou ces besoins(s) ressenti(s) en posant l'acte en question.

En définitive, ce qui, pour nous, détermine la direction de la motivation d'un individu, c'est-à-dire une motivation positive (ou à travailler) ou une motivation négative (ou à ne pas travailler), c'est la valeur de la probabilité perçue par cet individu d'atteindre un stimulant désiré (c'est-à-dire apte à combler un besoin ressenti) en travaillant par rapport à la valeur de la probabilité perçue d'atteindre ce même stimulant en ne travaillant pas.

À titre d'illustration, prenons le stimulant « se faire des amis » (qui répond au besoin d'estime). Nous mesurons d'abord la valence de ce stimulant et ensuite nous mesurons la probabilité perçue de se faire des amis en travaillant et la probabilité perçue de s'en faire en ne travaillant pas. Par exemple, si, pour une personne donnée, la valence du stimulant « se faire des amis » est égale à 5.0 (sur une échelle de 0 à 8) et si la probabilité perçue par cet individu de s'en faire est plus grande en travail-

⁹ ATKINSON, MASLOW, HERZBERG, PORTER, CARLSON, LEWIN, etc...

lant (.8) qu'en ne travaillant pas (.4), nous dirons que cet individu a une force motivationnelle positive ou qu'il est motivé à travailler en rapport avec le stimulant « se faire des amis ». Par contre, si la probabilité perçue de « se faire des amis » est plus grande en ne travaillant pas (.8) qu'en travaillant (.4), nous aurons à conclure que cet individu a une force motivationnelle négative ou, en d'autres mots, que cet individu est motivé à ne pas travailler par rapport au stimulant « se faire des amis ». Enfin, si la probabilité perçue de « se faire des amis » est aussi grande en travaillant (.4) qu'en ne travaillant pas (.4), la conclusion sera que cet individu a une force motivationnelle nulle ou, en d'autres termes, que cet individu est indifférent à l'un et à l'autre des deux (2) comportements à l'égard de ce stimulant.

Si l'on replace dans l'équation 1 chacune des trois (3) hypothèses ci-dessus, nous obtenons, en termes mathématiques, les trois (3) sous-forces motivationnelles suivantes à l'égard du stimulant « se faire des amis » :

$$\text{Hypothèse I: } 5.0 (.8 - .4) = 2.0$$

$$\text{Hypothèse II: } 5.0 (.4 - .8) = -2.0$$

$$\text{Hypothèse III: } 5.0 (.4 - .4) = 0$$

Le lecteur comprendra facilement que, si la valence du stimulant « se faire des amis » avait été nulle, les sous-forces motivationnelles auraient également été nulles, peu importe les valeurs des probabilités perçues.

Pour arriver à la force motivationnelle totale d'un individu, il suffit dans une dernière étape, de faire la somme algébrique des sous-forces motivationnelles en rapport avec chacun des stimulants qui sont retenus. Cette force motivationnelle résultante s'obtient facilement en utilisant l'équation 2.

FACTEURS DE MOTIVATION

Jusqu'à maintenant, nous avons parlé en termes stimulants ou résultats. Dans la présente section, nous introduisons un nouveau concept qui est celui de « facteur de motivation ». La notion de « facteur de motivation » se rapproche beaucoup de la notion de « classe ou de catégorie de résultats » de Vroom¹⁰. Vroom associe cette notion à celle de « besoin » (needs) de Maslow.

Quant à nous, nous considérons un facteur de motivation à la fois comme un besoin ou comme un ensemble de besoins susceptible d'être

¹⁰ J.H. VROOM, *op. cit.*, p. 18.

une source de motivation à travailler ou à ne pas travailler. En effet, bien que les facteurs de motivation que nous retenons dans les pages qui suivent doivent exercer une attraction sur les parents de familles à faible revenu, il demeure que la satisfaction de ces facteurs de motivation (ou plus simplement de ces besoins) peut s'effectuer autant en travaillant qu'en ne travaillant pas et vice versa. C'est pour cette raison que nous disons que les facteurs de motivation retenus pourront être autant une source de motivation à ne pas travailler qu'à travailler.

L'examen de la littérature ainsi que des entrevues avec informateurs-clés nous ont permis de découvrir dix (10) facteurs de motivation pertinents aux parents de familles à faible revenu. Ces facteurs sont le pouvoir, la sécurité, l'estime de soi, la réalisation de soi, le loisir, les rôles des parents, le statut social, l'indépendance, les relations avec les autres et les besoins matériels.

Pour chacun de ces facteurs, l'analyse se déroule en deux (2) étapes. Dans un premier temps, la pertinence du facteur de motivation chez les parents de familles à faible revenu est justifiée. Dans un second temps, le facteur est défini et traduit en termes de stimulant(s) pour lequel ou lesquels nous procédons à une opérationnalisation sous forme d'indicateur(s).

Finalement, la dernière section de cette partie porte sur l'élaboration d'une hypothèse générale concernant la relation entre la force motivationnelle résultante et le taux d'activité sur le marché du travail des parents de familles à faible revenu.

Pouvoir

Étant donné la difficulté de saisir globalement le concept de pouvoir, nous en faisons l'analyse à deux niveaux : dans la famille et en dehors de la famille. Le pouvoir au travail et dans la société fait référence, dans les deux cas, à une dimension importante de l'aliénation en général et, plus particulièrement, de l'aliénation au travail, telle que définie par Blauner¹¹. Selon celui-ci, le caractère aliénant de certains emplois fait en sorte que bon nombre de personnes refusent d'aller travailler. Dans la même veine, Miller observe, chez les gens à faible revenu, une aversion

¹¹ Robert BLAUNER, *Alienation and Freedom*, Chicago, The University of Chicago Press, 1964, 222 pages.

à l'égard de l'autorité en général et, plus spécialement, de l'autorité à laquelle ils sont soumis au travail et qu'ils ne sont pas en mesure d'exercer.

À l'intérieur de la famille, il existe, selon nos informateurs-clés, un lien évident entre la distribution du pouvoir parmi ses membres et le fait de travailler ou non. Le fait de ne pas travailler représenterait, pour le chef de famille, une perte importante de pouvoir au sein de sa famille. Ferman affirme qu'une période prolongée de chômage produit chez le travailleur une diminution de son autorité dans sa famille¹². Quant à la femme, Wolfe confirme, à la suite d'une enquête sur le terrain, son hypothèse que « les femmes qui travaillent ou qui ont travaillé en dehors de la maison, ont plus de pouvoir et dérivent plus d'autorité que les femmes qui n'ont pas travaillé »¹³. Ainsi, le travail, tant pour l'homme que pour la femme, constitue un moyen important de s'assurer un certain pouvoir dans leur famille.

DÉFINITION

Il est superflu de souligner que les définitions du pouvoir sont aussi nombreuses que les auteurs qui en ont parlé (Banfield¹⁴, Dahl¹⁵, Adler, Weber¹⁶, Parsons¹⁷, etc. . .). L'analyse de ces différentes définitions fait ressortir l'idée que le pouvoir comporte un élément de contrainte. De plus, cette contrainte, imposée par un individu, vise un changement chez une autre personne de sorte que nous pouvons définir le pouvoir comme la capacité d'un individu d'amener des changements dans les comportements (opinions, attitudes, valeurs ou besoins) d'une ou plusieurs autres personnes¹⁸.

¹² Louis A. FERMAN « Sociological Perspectives in Unemployment Research », Arthur B. SHOSTAK, and William GOMBERG (eds), *Blue-Collar World*, Englewood Cliffs, N.J., Prentice-Hall, 1964, p. 509.

¹³ Donald M. WOLFE, « Power and Authority in the Family », D. CARTWRIGHT (ed.), *Studies in Social Power*, Ann Arbor, The University of Michigan Press, 1959, p. 109.

¹⁴ E. C. BANFIELD, *Political Influence*, Glencoe, The Free Press, 1961, p. 348.

¹⁵ Robert DAHL, « The Concept of Power », *Behavioral Science*, vol. 2, no 7, 1957, pp. 202-203.

¹⁶ Max WEBER, « Class, Status and Party », R. BENDIX and S. M. LIPSET, (eds), *Class, Status and Power*, New York, The Free Press, 1966, p. 21.

¹⁷ T. PARSONS, « On the Concept of Political Power », R. BENDIX and S. M. LIPSET, (eds), *Class, Status and Power*, New York, The Free Press, 1966, p. 21.

¹⁸ Cette définition est, en partie, conforme à celle de John R. P. FRENCH and Bertram RAVEN, « The Bases of Social Power », Dorwin CARTWRIGHT, (ed.), *Studies in Social Power*, Ann Arbor, The University of Michigan Press, 1959, pp. 150-167.

Très proche de la notion de pouvoir se retrouve celle d'autorité. L'autorité est en quelque sorte du « pouvoir légitimé »; cette légitimité peut être dérivée de la culture, requise par une situation, déterminée par la structure sociale ou déléguée. Pour Wolfe, l'autorité est « l'habileté d'une personne (O) à prendre des décisions qui guident le comportement d'une autre personne (P), O et P percevant cette habileté comme un droit de O »¹⁹. Ainsi, l'autorité concerne la prise de décision et implique qu'un des acteurs (en l'occurrence O) est perçu comme possédant le droit de prendre des décisions auxquelles l'autre (en l'occurrence P) est obligé de se conformer. Voyons maintenant de quelle façon se partage l'autorité dans la famille.

Au niveau de la famille, le pouvoir s'exerce soit de la part d'un des conjoints sur l'autre conjoint²⁰, soit de la part des parents sur les enfants. Si l'on s'accorde à dire que les familles à faible revenu sont fortement traditionnalistes, on peut supposer que la plupart des décisions familiales (surtout les plus importantes) sont prises par l'homme et que la femme, tout comme dans la famille canadienne-française traditionnelle, reconnaît au mari ce droit de détenir l'autorité. Par conséquent, la prise de décision, au sein du groupe familial, devrait signifier beaucoup plus pour le mari que pour son épouse.

Les parents n'exercent pas seulement leur pouvoir l'un sur l'autre, mais aussi sur leurs enfants. Encore là, c'est le père qui sert « d'autorité ultime et finale dans la discipline des enfants »²¹. L'autorité de la mère, s'exerce plus manifestement quand le père est absent, soit de façon temporaire (à cause de son travail), soit de façon définitive (décès, divorce).

En dehors de la maison, les parents ont également la possibilité d'exercer du pouvoir sur d'autres personnes dans la communauté. Au travail, le pouvoir que peuvent détenir l'homme et la femme leur est délégué en presque totalité par l'organisation où ils se trouvent, et ce, en raison du poste qu'ils occupent. Ainsi, l'individu sur le marché du travail peut posséder une certaine autorité qui, dans ce cas, lui est déléguée plutôt que déterminée par les normes sociales.

Ailleurs qu'au travail et à la maison, le pouvoir de l'homme ou de la femme est beaucoup plus diffus. Étant donné que le pouvoir, à ce

¹⁹ WOLFE, *op. cit.*, p. 102.

²⁰ Philippe GARIGUE, *La vie familiale des Canadiens français*, Montréal, P.U.M. et P.U.F., 1962, p. 35.

²¹ Frédéric ELKIN, *La famille au Canada*, Ottawa, Congrès canadien de la famille, 1964, p. 105.

niveau, s'exerce davantage sur des groupes que sur des individus, cela suppose, de la part de la personne qui recherche le pouvoir, une quantité de « ressources » beaucoup plus grande que dans les situations précédentes²².

STIMULANTS ET INDICATEURS

Tel que mentionné précédemment, deux dimensions du pouvoir sont retenues, soit le pouvoir dans la famille et en dehors de la famille. Étant donné l'importance que la présente recherche attache au contexte familial dans l'explication de la motivation à travailler ou à ne pas travailler et étant donné également que deux sous-dimensions se sont dégagées de l'analyse du pouvoir au sein de la famille, nous reconnaissons deux (2) stimulants à cette dimension du pouvoir, à savoir « l'autorité sur les enfants » et « le pouvoir entre les conjoints ». Ce dernier stimulant est défini, à la façon de Wolfe²³, comme l'attribution de la prise des décisions familiales à l'un ou à l'autre conjoint.

En ce qui concerne l'autre dimension du pouvoir, c'est-à-dire le pouvoir en dehors de la maison (que ce soit au travail ou ailleurs), nous n'utilisons qu'un seul stimulant pour l'identifier, soit « le pouvoir en dehors de la famille ». Le tableau qui suit donne pour chacun des stimulants retenu l'indicateur qui s'y rapporte.

<i>Stimulants</i>	<i>Indicateurs</i>
– Autorité sur les enfants	1. Avoir de l'autorité sur ses enfants »
– Pouvoir entre les conjoints	2. « Avoir le « dernier mot » dans les décisions familiales »
– Pouvoir en dehors de la famille	3. « Avoir du pouvoir (ou de l'autorité) sur d'autres personnes que celles de sa famille immédiate ».

Sécurité

Tous les informateurs que nous avons rencontrés et tous les auteurs que nous avons consultés sont unanimes à reconnaître l'importance de

²² WOLFE, *op. cit.*, p. 100.

²³ *Ibid.*

la sécurité pour les familles à faible revenu et, plus particulièrement, de la sécurité économique. De façon générale, Tremblay et Fortin ont constaté que « ce sentiment de sécurité est même une des préoccupations majeures de toutes les familles salariées »²⁴. Dans une population qui se rapproche quelque peu des gens à faible revenu, Miller et Reissman « suspect that one of the central determinants in working-class life is the striving for stability and security »²⁵.

DÉFINITION

De façon générale, la sécurité peut être définie comme l'état dans lequel un individu ou un groupe est capable de faire face aux exigences normales de son environnement physique et social mais est aussi protégé contre les imprévus qui peuvent survenir et qui sont considérés comme désagréables. En bref, la sécurité est l'absence de tout événement qui risque de menacer l'existence d'un individu ou de son groupe.

Pour les fins de la discussion, nous distinguons trois formes de sécurité : la sécurité émotive, la sécurité économique et la sécurité physique.

La sécurité émotive réfère, pour nous, à la stabilité dont a besoin l'individu dans ses rapports avec les autres et avec son environnement physique. Cette stabilité permet également à une personne d'atteindre ou de conserver un nécessaire équilibre psychologique. Par exemple, Miller et Riessman²⁶ rapportent le cas de certains enfants de la « working-class » qui préfèrent aller travailler plutôt que de continuer à étudier pour éviter de provoquer une brisure dans leurs relations avec leur famille, leur voisinage, leurs amis, etc. . .

Tandis que la sécurité émotive se situe au niveau de l'individu, la sécurité économique s'applique surtout au niveau de la famille. Dans l'esprit de notre définition générale de la sécurité, nous distinguons deux types de sécurité économique. Le premier consiste à disposer d'un montant suffisant pour effectuer les dépenses quotidiennes nécessaires à la vie de la famille. Le second réfère au surplus d'argent indispensable pour faire face aux imprévus qui se présentent.

²⁴ M. A. TREMBLAY et G. FORTIN, *Les comportements économiques de la famille salariée du Québec*, Québec, P.U.L., 1964, p. 167.

²⁵ S. M. MILLER and Frank RIESSMAN, « The Working-Class Subculture : A New View », A. B. SHOSTAK and W. GOMBERG, (eds), *Blue-Collar World*, Englewood Cliffs, N.J., Prentice-Hall, 1964, p. 30.

²⁶ *Ibid.*

Enfin, la sécurité physique fait, pour sa part, référence à la protection de tous les membres de la famille contre les maladies ou les accidents.

Un second aspect de la protection de la santé concerne la prévention des maladies et des accidents. Cet aspect préventif consiste à s'éloigner des situations qui peuvent être néfastes à la santé d'un individu. Ces situations peuvent être les conditions de logement (insalubrité) et du milieu environnant (pollution, services publics, etc. . .) et les conditions de travail (propices aux maladies professionnelles ou aux accidents).

STIMULANTS ET INDICATEURS

Deux (2) dimensions apparaissent propres au facteur « sécurité » tel que défini à la section précédente. Ces dimensions sont la sécurité économique et la sécurité physique. De plus, la sécurité économique comprend elle-même deux (2) sous-dimensions, à savoir la régularité d'un revenu et l'accumulation d'un certain montant d'argent.

Afin de tenir compte de façon adéquate de la sécurité économique, nous croyons nécessaire d'élaborer deux (2) stimulants aptes à répondre à ce besoin de sécurité économique. Ces stimulants sont « la sécurité économique à court terme » et « la sécurité économique à long terme ». Quant à la dimension « sécurité physique », nous la conservons tel quel comme stimulant.

La formulation des indicateurs présentés ci-dessous, et en particulier ceux concernant la sécurité économique à court terme et la sécurité physique doit éviter de faire allusion au travail rénuméré afin de ne pas biaiser par la suite les valeurs accordées aux probabilités perçues. De plus, nous croyons qu'il suffit, dans le cas de l'indicateur se rapportant à la sécurité économique à long terme, de ne suggérer que l'idée d'épargne.

<i>Stimulants</i>	<i>Indicateurs</i>
– Sécurité économique à court terme	4. « Pouvoir compter sur un revenu régulier (peu importe d'où il provienne) »
– Sécurité économique à long terme	5. « Faire des économies pour faire face aux imprévus »
– Sécurité physique	6. « Éviter les situations qui nuisent à sa santé ».

Estime de soi

Le travail rémunéré joue un rôle important sur l'estime qu'un homme entretient de lui-même. Cette opinion ressort des commentaires de certains informateurs-clés qui affirment que le fait de ne pas travailler amène chez l'homme un sentiment d'incapacité personnelle mêlé de honte et de culpabilité. Un sondage chez les assistés sociaux en vient également à la conclusion que l'inactivité pousse l'individu à ne plus avoir confiance en lui-même et à avoir une piètre évaluation de sa propre valeur²⁷.

DÉFINITION

Pour Maslow, s'estimer soi-même signifie avoir une haute évaluation de soi-même. Ce sentiment d'estime de soi est fondé non seulement sur les succès qu'un individu a connus mais aussi sur l'estime qu'il reçoit des autres. L'individu qui a une haute évaluation de lui-même possède également un sentiment de force et se croit d'une grande valeur pour la société.

L'estime de soi réfère également au sentiment de confiance en soi que McClelland définit comme le sentiment « que l'on peut faire mieux que les faits semblent le permettre »²⁸. La confiance en soi dépend, tout comme l'estime de soi, des succès passés mais aussi de l'impression qu'éprouve l'individu de maîtriser son environnement physique.

STIMULANTS ET INDICATEURS

Étant donné que l'estime de soi et la confiance en soi sont fortement dépendantes l'un de l'autre en raison du fait que la valence qu'on y accorde découle en très grande partie de l'expérience personnelle de l'individu, nous croyons préférable de ne retenir que le stimulant « satisfaction de soi » qui répond au besoin d'estime de soi.

<i>Stimulant</i>	<i>Indicateur</i>
- Satisfaction de soi	7. « Être content(e) de soi ».

²⁷ Groupe d'étude fédéral-provincial sur l'aliénation sociale, *Les assistés sociaux donnent leur avis*. Publication autorisée par la conférence fédérale-provinciale des ministres du Bien-être social, janvier 1971.

²⁸ David C. McCLELLAND, *The Achieving Society*, New York, The Free Press, 1967, p. 222.

Réalisation de soi

Certains informateurs-clés émettent l'opinion que les assistés sociaux, aptes au travail, sont « malades de faire quelque chose, de se développer ». Pour ces personnes, la difficulté de se trouver un emploi où ils puissent satisfaire leur besoin de réalisation, les inciterait à continuer à bénéficier de l'aide sociale tout en faisant des « jobines à gauche et à droite ».

À première vue, ceci va à l'encontre d'un certain nombre d'études qui semblent démontrer que la réalisation de soi préoccupe davantage les personnes qui se trouvent dans des emplois situés au haut de la hiérarchie occupationnelle²⁹. Or ce n'est pas le cas en ce qui concerne les gens à faible revenu qui, en très grande majorité, occupent des emplois subalternes (manœuvres, journaliers, etc. . .) Dans cette perspective, nous ne partageons pas l'opinion que les gens à faible revenu (les pauvres) accordent moins d'importance à la réalisation de soi que les personnes des classes supérieures de revenu. Ceci équivaldrait à admettre implicitement l'existence d'une culture de la pauvreté, ce qui est loin d'être la réalité. En effet Macarov³⁰ et Kimmel³¹ trouvent qu'il n'y a pas de différence entre l'intensité du besoin « d'achievement » (qui, comme nous le verrons plus loin, est une dimension de la réalisation de soi) chez les pauvres et l'intensité de ce même besoin chez ceux qui ne le sont pas.

DÉFINITION

Pour la plupart des auteurs que nous avons consultés, se réaliser équivaut « à devenir de plus en plus ce que l'on est, à devenir tout ce qu'on est capable de devenir »³².

²⁹ Lyman W. PORTER, « Job Attitudes in Management : I. Perceived Deficiencies in Need Fulfillment as a Function of Job Level », *Journal of Applied Psychology*, vol. 46, no 3, 1962, pp. 375-384 et « Job Attitudes in Management : II. Perceived Importance of Need as a Function of Job Level », *Journal of Applied Psychology*, vol. 47, no 1, 1963, pp. 141-148 ; aussi, Nancy C. MORSE and Robert S. WEISS, « The Function and Meaning of Work and the Job », Victor H. VROOM and Edward L. DECI, (eds), *Management and Motivation*, Baltimore, Penguin Books, 1970, pp. 42-57.

³⁰ D. MACAROV, *Incentives to Work*, San Francisco, Jossey-Bass Inc., 1970, pp. 109-122.

³¹ P. R. KIMMEL, *Identification and Modification of Social-Psychological Correlates of Economic Dependency*, Washington, Welfare Administration Department of Health, Education and Welfare, 1966, p. 119.

³² MASLOW, *op. cit.*, p. 33.

Pour certains auteurs³³ deux facteurs sont reliés plus particulièrement à la réalisation de soi. Il s'agit de la compétence et de « l'achievement ». La compétence, selon Hersey et Blanchard, implique le contrôle sur les facteurs de l'environnement, à la fois physiques et sociaux, c'est-à-dire être capable de manipuler son environnement.

La dimension « achievement » (que nous préférons ne pas traduire) réfère, pour sa part à « a relatively stable disposition to strive for achievement or success »³⁴. La personne qui recherche « l'achievement » tend à vaincre les obstacles par ses propres efforts, à atteindre certaines normes d'excellence dans des situations qui proposent des défis constants.

Le développement personnel concerne l'acquisition ou l'amélioration des connaissances et des habiletés individuelles. Cette dimension apparaît tout particulièrement pertinente à la réalisation de soi dans la plupart des études que nous avons rencontrées. Elle permet, selon nous, de satisfaire le désir que manifestent les gens, de savoir et de comprendre; en cela, le développement personnel répond au besoin de curiosité des individus et correspond par le fait même à la dernière dimension de la réalisation de soi, c'est-à-dire la stimulation.

STIMULANTS ET INDICATEURS

De la précédente analyse, deux dimensions retiennent notre attention en raison de leur capacité à rendre compte du facteur « réalisation de soi ». Ce sont « l'achievement » et le « développement personnel. » « L'achievement » implique la notion de réussite tandis que le développement personnel réfère à l'amélioration de ses connaissances et de ses habiletés ainsi qu'à la découverte de nouvelles expériences.

Nous croyons que le stimulant « réussite » correspond bien au désir « d'achievement » d'un individu tandis que celui « d'épanouissement personnel » répond avant tout au besoin de développement personnel.

<i>Stimulants</i>	<i>Indicateurs</i>
- Réussite	8. « Réussir dans ce que l'on entreprend »
- Développement personnel	9. « Se développer personnellement ».

³³ Paul HERSEY and Kenneth H. BLANCHARD, *Management of Organizational Behavior*, Englewood Cliffs, Prentice-Hall, 1969.

³⁴ John W. ATKINSON, « Motivational Determinants of Risk-Taking Behavior », John W. ATKINSON and Norman T. FEATHER (eds), *A Theory of Achievement Motivation*, New York, John Wiley & Sons Inc., 1966, p. 12.

Loisir

De toute évidence, il est essentiel de considérer le loisir dans les facteurs de motivation à participer ou non à la main-d'œuvre. En effet, le loisir entre quasiment en conflit direct avec le travail rémunéré. Cette réserve que nous mettons à l'opposition loisir-travail rémunéré vise à tenir compte du troisième usage du temps de Becker³⁵, c'est-à-dire le travail non rémunéré (e.g. travail à la maison de l'homme ou de la femme). Ce troisième usage du temps s'assimile, selon nous, aux obligations familiales et sociales dont il est fait mention dans la définition du loisir de Dumazedier (que nous verrons ci-dessous). Or, le temps consacré à ce type d'activités n'est pas indéfiniment compressible. C'est pourquoi nous pouvons dire que le travail rémunéré est, à toutes fins pratiques, en compétition directe avec le loisir.

DÉFINITION

Dumazedier considère que le loisir est

« un ensemble d'occupations auxquelles l'individu peut s'adonner de plein gré, soit pour se reposer, soit pour se divertir, soit pour développer son information ou sa formation désintéressée, sa participation sociale volontaire ou sa libre capacité créatrice après s'être dégagé de ses obligations professionnelles, familiales et sociales »³⁶

Le loisir suppose donc qu'il soit accompli en toute liberté après avoir accompli certaines obligations, comme le travail rémunéré, les travaux domestiques (ménage, bricolage, jardinage), les activités d'entretien (repas, toilette, sommeil), les activités familiales, sociales ou spirituelles (anniversaires, réunions politiques, offices religieux), les activités d'études formelles (recyclage, instruction), etc. . .

Dans sa définition, Dumazedier associe également trois fonctions au loisir : le délassement, le divertissement et le développement de la personnalité. Cette dernière fonction a été retenue comme telle lors de l'analyse du facteur précédent, « réalisation de soi ».

La fonction divertissement, pour sa part, a pour but de délivrer l'individu de l'ennui. Étant donné la monotonie du travail industriel, il s'ensuit une « recherche d'une vie de complément, . . . de fuite par . . .

³⁵ Gary BECKER, « A Theory of Allocation of Time », *Economic Journal*, September 1965, pp. 493-517.

³⁶ Joffre DUMAZEDIER, *Vers une civilisation du loisir ?*, Paris, Éditions du Seuil, Coll. Points, 1962, p. 29.

l'évasion vers un monde différent, voire contraire, au monde de tous les jours »³⁷.

Quant au délassement, il vise à délivrer de la fatigue. Cette dimension du loisir est d'autant plus pertinente qu'elle se rapproche beaucoup de l'hypothèse de Vroom à savoir qu'un individu préférera éviter toute dépense d'énergie après une période prolongée d'activité (comme le travail)³⁸.

STIMULANT ET INDICATEUR

La seule dimension qui doit être retenue ici conformément à la conception du loisir développé ci-dessus est celle de repos. En effet, les autres dimensions du loisir seront traitées lors de l'analyse d'autres facteurs. Il nous semble que le stimulant « délassement » est celui qui est le plus apte à combler le besoin de repos d'un individu.

Stimulant

– Délassement

Indicateur

10. « Avoir du temps libre pour se reposer seul ».

Rôle des parents

Par rôle, nous entendons l'ensemble des actions que chaque membre d'un groupe doit accomplir selon son statut afin de tenir sa place et de participer à la vie du groupe. Pour les fins de l'analyse, les groupes que nous considérons sont la famille et la société. Étant donné que ce facteur regroupe différents rôles que les parents de familles à faible revenu ressentent le besoin de remplir, la rétention de certains rôles sera justifiée au moment de leur définition, contrairement à la façon de procéder lors des facteurs précédents.

DÉFINITION

Au niveau de la société, le rôle de l'individu est de produire des biens et des services. Ce rôle de producteur vise non seulement à assurer sa survie personnelle mais aussi à contribuer au bien-être de la société entière. C'est ce deuxième aspect du rôle de producteur que nous voulons souligner ici, c'est-à-dire le sentiment qu'a l'individu de devoir participer au fonctionnement de la société. Ce « sens de la communauté »

³⁷ DUMAZEDIER, *op. cit.*, p. 28.

³⁸ VROOM, *op. cit.*, p. 34.

réfère au « désir d'aider la communauté à atteindre ses buts ». Nous conservons ce rôle de l'individu en élargissant le concept dans le sens d'une contribution à l'amélioration de la société.

Une fonction traditionnelle de l'homme est celle de pourvoyeur économique de la famille; le père est chargé de « gagner le pain », c'est-à-dire d'assurer à la famille le revenu nécessaire pour qu'elle puisse subvenir à ses besoins, tout au moins ceux qui sont reconnus comme essentiels (nourriture, logement, vêtement).

Un autre rôle qui relève le plus souvent de la femme est celui de voir à l'instruction des enfants. En effet, étant donné que les femmes canadiennes-françaises sont dans l'ensemble plus scolarisées que leur mari, ce sont elles qui aident les enfants à « faire leurs devoirs » et qui entretiennent les contacts avec la direction de l'école et les professeurs.

Enfin, le soin d'éduquer les enfants relève des deux conjoints à la fois. Par éduquer les enfants, on entend former leur personnalité en développant chez eux les aptitudes qui leur permettront de devenir des adultes heureux et autonomes; l'éducation des enfants vise aussi à les socialiser, c'est-à-dire à leur fournir l'apprentissage indispensable pour qu'ils apprennent à se comporter en société.

Chacun des rôles familiaux que nous avons relevés ci-dessus s'appliquent soit à l'homme (autorité, protecteur, pourvoyeur économique), soit à la femme (instruction des enfants), soit aux deux à la fois (éducation des enfants). Il importe de souligner que cette répartition des rôles entre l'époux et l'épouse correspond à une vue traditionnelle de la famille canadienne-française. Rien ne nous assure que cette ségrégation des rôles vaut encore aujourd'hui pour la majorité des familles québécoises; en effet, nous assistons de plus en plus à l'instauration de rapports d'égalité entre les deux sexes.

STIMULANTS ET INDICATEURS

Les trois (3) rôles qui apparaissent importants aux yeux des parents de famille à faible revenu sont, au niveau social, le rôle de participation au fonctionnement de la société et, au niveau familial, les rôles d'instruction et d'éducation des enfants. Au besoin d'assumer ces rôles se rattachent les trois (3) stimulants suivants : la contribution au fonctionnement de la société, l'instruction des enfants et leur éducation personnelle. L'indicateur qui reproduit ce dernier stimulant veut, par l'expression « s'occuper de soi-même » reproduire l'idée de la transmission à ses enfants de sa propre culture.

<i>Stimulants</i>	<i>Indicateurs</i>
– Contribution au fonctionnement de la société	11. « Rendre service à ses semblables »
– Instruction des enfants	12. « Donner une bonne instruction à ses enfants »
– Éducation personnelle des enfants	13. « S'occuper soi-même de l'éducation de ses enfants ».

Statut social

Lorsqu'un travailleur obtient un emploi, il acquiert en même temps le statut que la société accorde à cet emploi. Ce statut peut dépendre du genre d'occupation ou simplement découler du fait qu'il détient un emploi. Dans un cas comme dans l'autre, le travail rémunéré détermine en grande partie le statut d'un individu dans la collectivité³⁹.

DÉFINITION

Le concept de statut social réfère généralement au concept de stratification sociale qui se définit comme un système de classification des groupes ou des individus par ordre d'infériorité ou de supériorité. De fait, la stratification sociale correspond en partie au jugement que les membres d'une communauté portent sur les autres membres de cette même communauté.

Dans cette optique, le statut social équivaut à la position qu'occupe un individu ou un groupe dans cette stratification. Le statut social d'un individu est donc l'évaluation, par les autres, de sa position à l'intérieur de la société.

Une étude sur les assistés sociaux (qui ne travaillent pas ordinairement) souligne le sentiment de retrait social qu'éprouvent ces gens⁴⁰. En effet, bien souvent, l'assisté social est perçu comme un fainéant, un être inférieur et est exclu de la société. L'assisté social, selon nos informateurs-clés, est conscient de cette perception de la société à son égard.

STIMULANT ET INDICATEUR

Étant donné que ce facteur de motivation réfère uniquement au besoin de l'individu d'occuper dans la hiérarchie sociale une position

³⁹ E.A. FRIEDMAN et R.S. HAVIGHURST, *The Meaning of Work and Retirement*, Chicago, University of Chicago Press, 1954, p. 4.

⁴⁰ Groupe d'étude fédéral-provincial sur l'aliénation sociale, *op. cit.*, p. 30.

reconnue par d'autres comme possédant une valeur intrinsèque, nous retenons pour ce facteur un seul stimulant, soit le « statut social » comme tel. Par ailleurs, pour que les personnes interrogées accordent une valence positive au statut social, il est indispensable que l'indicateur proposé leur suggère une position alléchante. L'indicateur ci-dessous vise à répondre à cette exigence.

Stimulant

– Statut social

Indicateur

13. « Être considéré comme quelqu'un d'important ».

Indépendance

Certains informateurs-clés nous ont souligné le manque de débrouillardise qu'entraînait, chez les assistés sociaux, la dépendance économique vis-à-vis de l'État ⁴¹.

DÉFINITION

Pour Tremblay et Fortin, l'indépendance est « l'aptitude qu'a l'individu de se fier sur ses propres ressources plutôt que d'attendre l'aide des autres pour régler ses problèmes et satisfaire ses besoins » ⁴². L'indépendance correspond donc à la capacité de s'auto-suffire et de s'auto-gouverner. Ce dernier aspect, comme il a été mentionné auparavant, fait référence à la liberté, telle que définie par Blauner ⁴³.

L'indépendance se pratique soit à l'égard d'autres individus (parents, voisins, amis, etc...), soit à l'égard de groupes (organisations communautaires, organismes de charité, etc...), soit à l'égard de l'État (prestations des régimes publics, services gratuits, etc...).

En raison de notre champ d'investigation, la forme d'indépendance à laquelle nous attachons le plus d'importance est l'indépendance économique. Cette préférence s'explique aussi par l'impact de cette dernière sur les autres types d'indépendance. Cependant, même si nous reconnaissons un impact plus grand à l'indépendance financière, la définition

⁴¹ Warren C. HAGGSTROM, « *The Power of Poor* », New York, McGraw Hill, 1969, p. 326.

⁴² TREMBLAY et FORTIN, *op. cit.*, p. 82.

⁴³ Cette similitude entre liberté et indépendance a été relevée lors de l'analyse du facteur « pouvoir ».

que nous considérons la plus pertinente est celle de l'intépendance au sens large, telle que définie au départ.

Dans l'esprit de notre société de type libéral, le moyen privilégié pour éviter la dépendance, tout au moins économique, est de gagner par soi-même l'argent qui est nécessaire pour vivre et cela, en « suant » sur le marché du travail.

STIMULANT ET INDICATEUR

Le stimulant que nous retenons pour ce besoin d'indépendance est « l'indépendance » comme telle. Ce stimulant réfère au sentiment qu'éprouve un individu d'avoir la capacité d'organiser sa vie avec ses propres moyens.

Puisque la définition de ce stimulant implique qu'une personne se fie seulement sur ses propres ressources, l'indicateur que nous proposons doit spécifiquement mentionner que l'individu doit avant tout « s'arranger tout seul ». De plus, tel qu'il a été convenu précédemment, cet indicateur ne doit pas indiquer à l'égard de qui peut s'affirmer l'indépendance ni de quelle forme d'indépendance il s'agit. La proposition ci-dessous veut tenir compte de ces différentes remarques.

Stimulant

– Indépendance

Indicateur

15. « S'arranger tout seul sans l'aide de personne ».

Relations avec les autres

Par relations, nous entendons ces attitudes qu'un individu adopte à l'égard d'une ou plusieurs autre(s) personne(s) et celles qu'il s'attend à voir adopter par ces mêmes personnes. Ces dernières peuvent faire partie de groupes primaires (famille immédiate, parenté⁴⁴, amis, et voisinage), de groupes secondaires (groupements communautaires plus ou moins organisés, les groupes de travail, etc...).

DÉFINITION

Pour les fins de notre étude, les groupes que nous distinguons sont la famille et les autres groupes (parenté, amis, voisinage, groupements,

⁴⁴ La parenté est définie comme l'ensemble des personnes reliées à la famille immédiate par des liens de sang directs ou indirects et ne vivant pas sous le même toit que la famille immédiate.

etc. . .). Cette distinction se justifie de par l'intérêt que nous portons avant tout au contexte familial. Les principales valeurs relevées par Philippe Garigue ⁴⁵, chez la famille canadienne-française, traduisent, pour la plupart, une préférence marquée pour des rapports de coopération ou d'association au lieu de rapports d'opposition entre ses membres. Au nombre de ces valeurs, on peut citer la solidarité familiale, l'amitié profonde et la bonne entente entre les membres de la famille ainsi que l'entraide. Ces attitudes concernent autant les rapports entre les parents (mari et femme) qu'entre ceux-ci et leurs enfants. Bref, la « bonne entente » tient une place importante dans les valeurs de la famille canadienne-française.

Dans les relations parents-enfants, la bonne entente prend place aussi bien dans l'aide qu'apportent les enfants aux tâches des parents que dans la participation des parents aux activités de leurs enfants. Les époux, pour leur part, désirent généralement entretenir des rapports de mutualité ou de réciprocité qui s'expriment dans le fait d'être partenaires, de recevoir des confidences de l'autre, de partager ses préoccupations ou de faire preuve de compréhension à son égard. Par le fait même, la recherche de tels rapports les amène à éviter le plus possible les tensions et même à en éliminer les sources.

Une source importante de tension serait, selon certains de nos informateurs-clés, l'absence de travail pour le mari. Le fait de ne pas travailler entraînerait, pour le mari, de mauvaises relations non seulement avec son épouse, mais aussi avec ses enfants. Mises à part les conséquences (manque d'argent, présence continue du mari à la maison, etc. . . .), de sa non-participation à la main-d'œuvre, conséquences qui contribuent également à alimenter les mécontentements, le simple fait pour l'homme de ne pas remplir le rôle qu'on attend de lui suffirait pour faire naître à son égard des sentiments d'hostilité. Quant à la femme mariée et à la femme chef de famille (dont le mari est absent), nous n'avons rencontré, dans la littérature ou de la part de nos informateurs-clés, aucune opinion sur l'impact du travail ou du non-travail sur les relations de la femme avec ses enfants ou avec son conjoint. Néanmoins, il demeure que celle-ci accorde une grande importance à la bonne qualité des relations qu'elle entretient avec les autres membres de sa famille.

Quant au désir d'un individu de fréquenter d'autres personnes que celles de sa famille immédiate, il provient de la nécessité pour celui-ci

⁴⁵ GARIGUE, *op. cit.*, pp. 73-81.

de satisfaire certains besoins dits sociaux. La presque totalité des psychologues s'entendent pour dire que les relations sociales constituent un moyen très important de combler ces besoins sociaux.

STIMULANTS ET INDICATEURS

L'analyse précédente a révélé deux (2) dimensions exclusives au facteur « relations avec les autres ». Ces dimensions sont, d'une part, le besoin d'avoir de bonnes relations avec les autres membres de sa famille et, d'autre part, le besoin d'être aimé par les autres. Les stimulants les plus aptes à combler ces besoins sont respectivement « la bonne entente familiale » et « l'estime des autres ».

Le premier indicateur ci-dessous vise précisément à refléter l'aspect « bonne entente » des relations familiales (relations époux-épouse et parents-enfants). La seconde proposition tente de traduire le plus finalement possible les deux (2) critères qui ont servi à retenir la seconde dimension de ce facteur.

<i>Stimulants</i>	<i>Indicateurs</i>
– Bonne entente familiale	16. « Bien s'entendre avec son époux(se) et ses enfants »
– Estime des autres	17. « Être estimé par les autres ».

Besoins matériels

Par « besoins matériels », nous férerons à la fois aux besoins dits physiologiques (faim, vêtement, le logement, etc. . .). Rares sont les gens qui, aujourd'hui, mettent en doute l'importance non seulement des besoins essentiels (physiologiques) mais aussi des besoins devenus pratiquement essentiels (comme celui de se déplacer pour aller travailler).⁴⁶

La satisfaction de ce type de besoins nécessite, à toutes fins pratiques, l'utilisation de l'argent (comme valeur d'échange). Or, comme le travail rémunéré constitue, par définition, un des moyens de se procurer l'argent nécessaire à l'acquisition de certains bien aptes à satisfaire les besoins ci-haut mentionnés, il devient évident que la motivation à travailler ou à ne pas travailler, chez les gens à faible revenu, est fortement dépendante de leur perception du travail comme un instrument valable ou non d'obtention de ces biens.

⁴⁶ TREMBLAY et FORTIN, *op. cit.*

DÉFINITION

Les besoins que nous considérons ici sont, d'une part, les besoins physiologiques ou essentiels (nourriture, logement, vêtement, santé) et, d'autre part, deux (2) autres besoins que nous pouvons qualifier de nouveaux, celui de se déplacer et de se divertir. Ces deux derniers besoins sont retenus pour des raisons particulières.

Le besoin de transport se situe, dans l'étude de Tremblay et Fortin, immédiatement après les besoins essentiels dans la hiérarchie des besoins. Ce besoin de transport s'associe en très grande partie au besoin de posséder une automobile.⁴⁷

Pour résumer, trois (3) composantes sont distinguées pour le facteur « besoins matériels ». La première comprend les besoins de nourriture, de logement, de vêtement qui, avec le besoin de santé, correspondent en partie à l'aspect du besoin de sécurité physique non traité lors de l'analyse du facteur « sécurité ». Sa seconde composante réfère au besoin de transport et la troisième au besoin de se divertir.

STIMULANTS ET INDICATEURS

Conformément aux trois (3) composantes de besoins retenues pour ce facteur, nous identifions trois (3) stimulants susceptibles de répondre à ces besoins. Le premier stimulant, les « biens essentiels » comprend la nourriture, le logement, le vêtement et les biens (ou services de santé). Le deuxième stimulant, « l'automobile » vise à répondre au besoin de transport. Nous ne tenons compte que de l'automobile étant donné la place prépondérante que celle-ci occupe dans les besoins de transport. Un troisième stimulant, « les divertissements », correspond au besoin de se divertir, tel que défini antérieurement.

Les indicateurs qui apparaissent ci-dessous veulent traduire chacun de ces stimulants.

Stimulants

- Bien essentiels
- Automobile
- Divertissements

Indicateurs

- 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 ».

⁴⁷ *Loc. cit.*, p. 97.

CONCLUSION

En guise de conclusion, nous formulons l'hypothèse suivante sur la relation entre la force motivationnelle et le taux d'activité des parents des familles à faible revenu : 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. Cette hypothèse générale mérite cependant certaines nuances.

Ces nuances porteront sur le sens et la force de la relation selon que l'on distinguera entre le groupe des hommes et celui des femmes et selon également certains regroupements basés sur la caractéristique du statut de travail (employé, chômeur, inactif).

Ainsi, l'on devrait s'attendre à ce que la relation entre la force motivationnelle et le taux d'activité soit positive et beaucoup plus forte chez les hommes que chez les femmes. En effet, les hommes sont beaucoup moins sujets que les femmes à subir certaines contraintes d'ordre familial (comme le soin de jeunes enfants) et, en même temps, une grande partie d'ordre culturel. Au contraire, ce dernier aspect exerce sur les hommes une forte pression à travailler. Nous pourrions même aller plus loin et supposer que la relation sera négative dans le cas des femmes, c'est-à-dire que la plupart d'entre elles qui ont davantage envie d'aller travailler (les jeunes épouses) en seront empêchées à cause de la présence de jeunes enfants (jeunes couples) tandis que celles qui ne désirent pas aller travailler (les plus âgées), y seront forcées en raison, peut-être, de la situation financière précaire de la famille.

Sous un autre angle, on peut également prédire une relation positive plus forte chez les personnes qui occupent un emploi (les employés) ou qui n'en cherchent pas du tout (les inactifs « véritables ») que chez celles qui en cherchent un (les chômeurs « véritables »). Il est évident que, même si un chômeur désire fortement travailler (force motivationnelle positivement élevée), son taux d'activité (en heures travaillées) sera beaucoup plus faible sinon nul en raison précisément de sa situation de non-travail (qui peut dépendre de facteurs externes comme le taux de chômage régional, son niveau d'éducation, etc. . .). Bien entendu, ces considérations ne tiendront plus lorsqu'il s'agira de chômeurs « déguisés » ou d'inactifs « déguisés », c'est-à-dire des gens qui se sont découragés de chercher un emploi.

RÉFÉRENCES

- J.W. ATKINSON, « Motivational Determinants of Risk-Taking Behavior », In J. W. ATKINSON and N.T. FEATHER (eds.), *A Theory of Achievement Motivation*, New York, John Wiley, 1966.
- E. C. BANFIELD, *Political Influence*, Glencoe, The Free Press, 1961.
- G. BECKER, « A Theory of Allocation of Time », *Economic Journal*, September 1965, pp. 493-517.
- B. BELZILE et V. LAROUCHE, *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 miméographié), avril 1974.
- R. BLAUNER, *Alienation and Freedom*, Chicago, The University of Chicago Press, 1964.
- W. G. BOWEN and T. A. FINEGAN, *The Economics of Labor Force Participation*, Princeton, New Jersey, Princeton University Press, 1969.
- R. DAHL, « The Concept of Power », *Behavioral Science*, vol. 2, no 7, 1957, pp. 202-203.
- J. DUMAZEDIER, *Vers une civilisation du loisir ?*, Paris, Éditions du Seuil, Coll. Points, 1962.
- F. ELKIN, *La famille au Canada*, Ottawa, Congrès canadien de la famille, 1964.
- L. A. FERMAN, « Sociological Perspectives in Unemployment Research », in A. B. SHOSTAK and W. GOMBERG (eds.), *Blue Collar World*, Englewood Cliffs, New Jersey, Prentice-Hall, 1964.
- J. R. P. FRENCH and B. RAVEN, « The Bases in Social Power », in D. CARTWRIGHT (ed.), *Studies in Social Power*, Ann Arbor, The University of Michigan Press, 1959.
- E. A. FRIEDMAN and R. S. HAVIGHURST, *The Meaning of Work and Retirement*, Chicago, University of Chicago Press, 1954.
- P. GARIGUE, *La vie familiale des Canadiens français*, Montréal, Presses de l'Université de Montréal, 1962.
- W. C. HAGGSTROM, *The Power of the Poor*, New York, McGraw-Hill, 1969.
- P. HERSEY and K. H. BLANCHARD, *Management of Organizational Behavior*, Englewood Cliffs, New Jersey, Prentice-Hall, 1969.
- P. R. KIMMEL, *Identification and Modification of Social-Psychological Correlates of Economic Dependency*, Washington, Welfare Administration Department of Health, Education and Welfare, 1965.
- K. LEWIN, *The Conceptual Representation of the Measurement of Psychological Forces*, Durham, N.C., Duke University Press, 1938.
- D. MACAROV, *Incentives to Work*, San Francisco, Jossey-Bass Inc., 1970.
- T. A. MAHONEY, « Factor Determining the Labor Force Participation of Married Women », *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 14, no 4, July 1961.
- A. H. MASLOW, « A Theory of Human Motivation », in V. H. VROOM, E. L. DECI (eds.), *Management and Motivation*, Baltimore, Penguin Books, 1970.
- D. C. MCCCELLAND, *The Achieving Society*, New York, The Free Press, 1967.

- S. M. MILLER and F. RIESSMAN, « The Working-Class Subculture : A New View », in A. B. SHOSTAK and W. GOMBERG (eds.), *Blue Collar World*, Englewood Cliffs, New Jersey, Prentice-Hall, 1964.
- N. MORSE and R.S. WEISS, « The Function and Meaning of Work and the Job », in V. H. VROOM and E. L. DECI (eds.), *Management and Motivation*, Baltimore, Penguin Books, 1970.
- T. PARSONS, « On the Concept of Political Power », in R. BENDIX, S.M. LIPSET (eds.), *Class, Status and Power*, New York, The Free Press, 1966.
- H. PEAK, « Attitude and Motivation », in M. R. JONES (ed.), *Nebraska Symposium on Motivation*, Lincoln, University of Nebraska Press, 1965.
- L. W. PORTER, « Job Attitudes in Management : I. Perceived Deficiencies in Need Fulfillment as a Function of Job Level », *Journal of Applied Psychology*, vol. 46, no 3, 1962, pp. 375-384.
- E. C. TOLMAN, *Purposive Behavior in Animals and Men*, New York, Century, 1932.
- M. A. TREMBLAY et G. FORTIN, *Les comportements économiques de la famille salariée du Québec*, Québec, PUL, 1964.
- V. R. VROOM, *Work and Motivation*, New York, John Wiley and Sons, 1964.
- M. WEBER, « Class, Status and Party », in R. BENDIX and S. M. LIPSET, *Class, Status and Power*, New York, The Free Press, 1966.
- D. M. WOLFE, « Power and Authority in the Family », in D. CARTWRIGHT (ed.), *Studies in Social Power*, Ann Arbor, The University of Michigan Press, 1959.

Motivation to Work of Parents of Low Income Families : Conceptual Framework

This study was undertaken in order to develop a conceptual framework useful in understanding the labor force participation of low income family parents. More precisely, the authors were interested in knowing the specific factors which influence the decision of low income family parents to enter or not the labor force.

First of all, the authors comment on the conceptual motivational model developed in this study. Derived from the Vroom's approach, the model is based on three basic concepts.

One of these, is the concept of expectancy which is defined as a momentary belief concerning the likelihood that a particular behaviour will be followed by a particular outcome.

The other one is the concept of valence which refers to affective orientations toward particular outcomes. In this connection, an outcome could be positively valued when a person prefers attaining it to not attaining it. On the other hand an outcome has a valence of zero when a person is indifferent to attaining or not attaining it, and it is negatively valent when he prefers not attaining it to attaining it.

Finally the third concept is the one of force. This concept is the result of combination between valences and expectancies. As pointed out by Vroom, there are many possible ways of combining valences and expectancies mathematically to yield these hypothetical forces. On the assumption that choices made by people are subjectively rational, we would predict the strength of forces to be a monotonically increasing function of the product of valences and expectancies.

Secondly, after an intensive review of the literature, the authors selected twenty specific indicators which could influence the decision of low income family parents to enter (or not) the labor force. The factors are as follows :

- | | |
|--|----------------------------------|
| 1- Authority on children. | 11- Social activities. |
| 2- Authority on family. | 12- Children education. |
| 3- Influence on other people outside family. | 13- Personal children education. |
| 4- Economical security (short term). | 14- Social statutes. |
| 5- Economical security (long term). | 15- Independance. |
| 6- Health security. | 16- Members family relationship. |
| 7- Self satisfaction. | 17- Altruism. |
| 8- Achievement. | 18- Basic goods. |
| 9- Self actualization. | 19- Car. |
| 10- Rest. | 20- Leisure. |

In a context of low income families, the authors formulate the following hypothesis : the stronger will be the motivation to work, the higher will be the labor force participation (mesured in number of hours desired in the last twelve months).

POUVOIR ET « POUVOIRS » EN RELATIONS DU TRAVAIL

Introduction, GÉRARD DION - Pouvoir et « pouvoirs » dans les relations du travail, VINCENT LEMIEUX et GÉRARD DION - Pouvoir et « pouvoirs » dans l'entreprise privée, HUGUES LEYDET - Pouvoir et « pouvoirs » chez l'état-employeur, JEAN COURNOYER - Pouvoir et « pouvoirs » dans les syndicats, GÉRARD HÉBERT - Pouvoir et action syndicale, DANIEL VIDAL - Pouvoir syndical, BERNARD SOLASSE - Documents de travail.

1 volume, 184 pages - Prix : \$5.50

LES PRESSES DE L'UNIVERSITÉ LAVAL

Case Postale 2447

Québec 10

Téléphone : 656-2131