

Profils de valeurs de travail et centralité du travail chez des élèves du secondaire

Évelyne Mottais
Université de Sherbrooke

Mathieu Busque-Carrier
Université de Sherbrooke

Sylvain Bourdon
Université de Sherbrooke

Résumé

Le modèle en quatre facteurs de valeurs de travail (MQF-VT) a été développé et validé empiriquement pour incorporer les principales valeurs de travail recensées dans les écrits scientifiques. Cet article vise à vérifier la présence de profils de valeurs de travail sur la base du MQF-VT à partir d'un échantillon d'élèves québécois du secondaire ($n = 3\,083$). Il vise également à décrire l'association entre les profils dégagés et la centralité du travail (c'est-à-dire l'importance qu'une personne accorde au travail dans sa vie), ainsi que les caractéristiques sociodémographiques. D'abord, un questionnaire en ligne a servi à récolter les données. Ensuite, une analyse de modélisation par équation structurelle exploratoire a permis d'estimer la structure factorielle du MQF-VT. Puis, une analyse de profils

latents a permis d'obtenir cinq profils généralement similaires à ceux identifiés dans une précédente étude. Enfin, une analyse de comparaisons des profils indique que le niveau de centralité du travail varie selon l'appartenance à un profil. L'originalité de cet article est de soutenir la validité du modèle théorique et de la solution de profils qui en découle, ce qui contribue à sa généralisation. Dans la pratique, les résultats montrent l'importance pour les spécialistes de l'orientation de mobiliser les valeurs de travail dans leurs interventions auprès des élèves du secondaire.

Mots-clés : valeurs de travail, centralité du travail, profils latents, école secondaire

Abstract

The four-factor model of work values (MQF-VT) was developed and empirically validated to incorporate the main work values identified in the scientific literature. The aim of this study is to verify the presence of work value profiles based on the MQF-VT from a sample of Quebec high school students ($n = 3,083$). It also aims to describe the association between work value profiles and work centrality (i.e., the importance a person places on work in his or her life), as well as sociodemographic characteristics. The data was collected via an online survey. An exploratory structural equation modelling analysis was used to estimate the factor structure of the MQF-VT. A latent profile analysis yielded five profiles generally similar to those identified in a previous study. A comparison analysis of these profiles indicates that the level of work centrality varies according to profile membership. The originality of this article is to support the validity of the theoretical model and the resulting profile solution, which contributes to its generalization. In practice, the results show the importance of guidance practitioners making use of work values in their intervention with high school students.

Keywords: work values, work centrality, latent profiles, secondary school

Introduction

Au secondaire, les élèves doivent déjà faire des choix qui influenceront leur parcours scolaire et professionnel. Un choix de carrière en inadéquation avec leurs aspirations peut amener à des réorientations de carrière, des interruptions de parcours ou encore des insatisfactions en emploi. Dans un contexte où la société valorise l'épanouissement personnel et l'implication subjective au travail (Mercure et Vultur, 2010), le rapport au travail constitue un angle privilégié pour appréhender les choix de carrière que font les élèves après leurs études. Plus précisément, l'approche choisie considère les concepts de centralité du travail et de valeurs de travail. La centralité du travail renvoie à l'importance qu'une personne accorde au travail dans sa vie (Bujold et al., 2013 ; Mercure et Vultur, 2010). Les valeurs de travail se définissent comme des croyances propres au contexte du travail qui servent de critères ou d'objectifs pour évaluer les emplois et les environnements de travail (Ros et al., 1999 ; Super, 1980). Elles sont importantes à considérer puisqu'elles permettent, entre autres, de prédire le choix de carrière (Balsamo et al., 2013) et la satisfaction professionnelle (Moniarou-Papaconstantinou et Triantafyllou, 2015). De plus, la prise en compte des valeurs de travail dans une prise de décision de carrière permettrait d'atteindre un meilleur épanouissement et le bien-être psychologique. Ainsi, cet article a pour but de décrire la présence de profils de valeurs de travail à partir d'un échantillon d'élèves québécois du secondaire et de déterminer si l'élévation du profil des valeurs de travail peut être associée avec la centralité du travail.

Le modèle en quatre facteurs de valeurs de travail

Divers courants s'intéressent aux valeurs de travail (Dose, 1997), notamment ceux de la sociologie du travail (p. ex., Bréchon, 2000 ; Buchholz, 1978 ; Mercure et Vultur, 2010) et de l'éthique au travail (p. ex., Nord et al., 1988). Cet article traite des valeurs de travail dans un courant rattaché à la psychologie vocationnelle et au développement de carrière, puisque plusieurs modèles les ont incorporées dans les interventions en orientation professionnelle (Murdock et Rounds, 2014). Le modèle en quatre facteurs de valeurs de travail (MQF-VT) découle d'une recension systématique des modèles en psychologie du développement de carrière, et a été validé empiriquement auprès de deux échantillons d'adultes québécois (Busque-Carrier et al., 2022a). L'apport de ce modèle réside dans le

fait qu'il s'appuie sur une définition claire du construit des valeurs du travail permettant d'éviter une confusion conceptuelle avec d'autres construits connexes (p. ex., traits de personnalité et intérêts), et qu'il mesure un large éventail de valeurs de travail identifiées dans les écrits scientifiques.

Ce modèle permet de distinguer des facteurs de valeurs de travail selon le type de satisfaction ou de récompenses qui sous-tend leur endossement. Le premier facteur du MQF-VT se compose des valeurs de travail intrinsèques; celles-ci regroupent les valeurs (p. ex., la variété et la créativité) dont la source de satisfaction est inhérente aux tâches professionnelles réalisées. Les valeurs de travail sociales sont le deuxième facteur du modèle; elles englobent les valeurs dont la source de satisfaction provient de relations au travail significatives. La coopération et l'altruisme sont des exemples de valeurs de travail sociales. Les valeurs de travail extrinsèques constituent le troisième facteur. Ce facteur regroupe les valeurs dont la source de satisfaction provient des conditions de travail, comme la rémunération et la sécurité d'emploi. Le quatrième facteur, nommé «valeurs de travail liées au statut», rassemble les valeurs dont la source de satisfaction provient de la réussite personnelle et du fait d'être en position d'autorité. Le prestige et l'autorité sont des exemples de ce type de valeurs. Des liens ont été démontrés entre ces quatre facteurs de valeurs de travail et le développement psychologique, par l'entremise des besoins psychologiques fondamentaux au travail (Busque-Carrier et al., 2022b). Les résultats de cette étude montrent que les valeurs de travail intrinsèques et sociales contribuent positivement au développement psychologique au travail et que leur endossement devrait conduire à un épanouissement, à une croissance et à un bien-être psychologique plus élevés. À l'inverse, il a été observé que les valeurs de travail extrinsèques et liées au statut ne contribuent pas à la croissance psychologique et peuvent même la contrecarrer. Par conséquent, ces valeurs de travail peuvent être définies comme instrumentales.

Les différents spécialistes dans le domaine de l'orientation en milieu scolaire peuvent utiliser ce modèle dans leurs interventions pour soutenir le développement de la connaissance de soi et pour accompagner une personne dans un processus de choix de carrière. En effet, en aidant une personne à prendre conscience des critères les plus importants pour elle dans un futur emploi, il sera plus facile d'identifier des programmes de formation ou des emplois qui seront en cohérence avec ses valeurs, ce qui favorisera la satisfaction professionnelle. Cette logique d'adéquation entre les valeurs d'une personne et les caractéristiques de l'environnement est sous-jacente aux approches d'appariement

en développement de carrière (Greene et Messer, 2018 ; Su et al., 2015). Par contre, considérant que certaines valeurs de travail contribuent davantage que d'autres au développement psychologique, il apparaît important de promouvoir davantage un appariement avec les valeurs de travail intrinsèques et sociales plutôt qu'avec les valeurs extrinsèques et liées au statut (Busque-Carrier et al., 2022b).

En plus d'informer sur l'importance accordée à chacun des grands facteurs de valeurs de travail, il a été émis comme hypothèse que les personnes qui accordent une grande importance au travail en général devraient aussi accorder de l'importance à chacune des valeurs de travail, indépendamment du contenu mesuré (Schreurs et al., 2014 ; Vansteenkiste et al., 2007). En d'autres termes, il est possible d'utiliser l'élévation du profil de valeurs de travail pour décrire l'importance qu'une personne accorde au travail dans sa vie, ce qui est aussi connu sous le nom de « centralité du travail » (Bourdon et al., 2020 ; Paullay et al., 1994). Certaines études ont utilisé un score total de valeurs de travail pour trouver un indicateur de centralité du travail et contrôler son effet avant de dégager la contribution propre aux facteurs (Schreurs et al., 2014 ; Vansteenkiste et al., 2007). Un inconvénient de la méthode du score total est qu'elle ne permet pas de détecter l'effet de l'interaction entre les construits à l'étude, ce qui est notamment le cas lorsqu'on cherche à considérer les interactions avec un modèle multidimensionnel à plus de trois facteurs (Merz et Roesch, 2011), comme le MQF-VT. La prise en considération de tous les facteurs de travail est particulièrement importante, puisque plusieurs valeurs peuvent contribuer simultanément à la prise de décision (Schwartz et al., 2012). De plus, il se peut que seule l'élévation de certaines valeurs de travail (p. ex., intrinsèques et sociales) puisse être liée à la centralité du travail, ce qu'il ne serait pas possible de détecter par la méthode du score total. Dans le but de considérer la contribution simultanée de l'ensemble des facteurs de valeurs de travail et de différentes combinaisons de facteurs à la centralité du travail, il apparaît intéressant de mobiliser une approche centrée sur les personnes.

L'approche centrée sur les personnes et les valeurs de travail

L'approche centrée sur les personnes permet de décrire la façon dont un groupe de variables coexiste au sein des individus selon une approche holistique (Meyer et al., 2013). L'utilisation de cette approche dans l'étude des valeurs de travail permet de décrire des sous-populations distinctes (nommées profils) qui varient selon une

configuration commune d'importance accordée à différents facteurs de valeurs de travail. Peu d'études se sont intéressées à l'identification de profils de valeurs de travail, et de celles-ci, la plupart ne s'appuyaient pas sur une structure qui couvrait de manière exhaustive les grandes dimensions de valeurs de travail (Guo et al., 2018; Koh, 2016; Lee et al., 2022), comme le MQF-VT. Une seule étude s'est intéressée aux profils de valeurs de travail à l'aide du MQF-VT (Busque-Carrier et al., 2022c). Dans cette étude, 5 profils de valeurs ressortent de l'analyse d'un échantillon de 476 travailleurs d'une organisation gouvernementale. Le premier profil, nommé « bas », se caractérise par des scores faibles aux valeurs de travail intrinsèques, sociales et liées au statut, ainsi que par un niveau modérément faible pour les valeurs de travail extrinsèques. Le deuxième profil, nommé « orientation extrinsèque », se caractérise par un score élevé aux valeurs de travail extrinsèques et par un niveau moyen aux facteurs de valeurs de travail. Le troisième profil, nommé « orientation personnelle », montre une importance plus élevée envers les valeurs orientées vers l'individu (intrinsèques et liées au statut) plutôt qu'aux valeurs orientées vers les autres (sociales et extrinsèques). Le quatrième profil, nommé « orientation croissance », démontre une plus grande importance accordée aux valeurs qui contribuent à la croissance psychologique (intrinsèques et sociales) plutôt qu'aux valeurs de travail dites instrumentales (extrinsèques et liées au statut). Le cinquième et dernier profil, nommé « élevé », englobe des personnes qui accordent une importance élevée à tous les facteurs de valeurs de travail.

Considérant que les analyses centrées sur les personnes sont propres à l'échantillon d'étude (Hofmans et al., 2020), il s'avère très important de les répliquer auprès de différents échantillons dans le but d'assurer la généralisation des profils. De plus, l'utilisation de profils permet d'éviter de souscrire au postulat d'homogénéité de la population (Hofmans et al., 2020; Meyer et al., 2013), qui est sous-jacent aux analyses inférentielles habituelles, comme les tests *t*, les MANOVA ou la modélisation par équations structurelles. En prenant en considération qu'il existe des sous-groupes distincts sur la base de caractéristiques latentes, il est possible d'ajuster les interventions selon le profil d'appartenance le plus probable d'une personne et d'ainsi optimiser leur efficacité (Howard et al., 2016; Morin et Marsh, 2015). D'ailleurs, un appel récent, lancé à la communauté scientifique dans le champ de l'orientation encourageait à considérer l'existence de différents rapports à la carrière et invitait plus de chercheurs à tenter de décrire les différents sous-groupes populationnels à l'aide d'une approche centrée sur les personnes (Hofmans

et al., 2020; Kuron et al., 2016). Une étude sur les profils de valeurs de travail permettrait justement de constater différents rapports à la carrière, sur le plan tant du contenu (selon la configuration typique du profil) que de l'intensité (selon l'élévation du profil).

La présente étude

Cette étude poursuit trois objectifs. Le premier objectif était de vérifier la présence de profils de valeurs de travail sur la base du MQF-VT à partir d'un échantillon d'élèves québécois du secondaire. Il était attendu qu'une solution à cinq profils similaires à ceux obtenus dans l'étude de Busque-Carrier et al. (2022c) soit obtenue. Bien que cette solution ait été obtenue auprès d'un échantillon de travailleurs adultes d'une organisation gouvernementale, il est attendu qu'elle soit répliquée auprès d'un échantillon d'élèves du secondaire, puisque les valeurs de travail tendent généralement vers une stabilité dans le temps, indépendamment de la période développementale (Jin et Round, 2012). Le deuxième objectif propose d'examiner l'association entre la probabilité d'appartenance à un profil de valeurs de travail et la centralité du travail. Considérant que les personnes qui accordent une grande importance au travail en général devraient aussi accorder de l'importance à chacune des valeurs de travail, indépendamment du facteur mesuré (Schreurs et al., 2014), il est attendu que les profils dénotant un plus haut niveau d'importance accordée aux différentes valeurs de travail présentent une plus grande centralité du travail que les personnes appartenant à des profils avec un niveau d'importance générale plus faible. Finalement, dans le but de s'assurer que les profils obtenus ne soient pas constitués de groupes de personnes en fonction de caractéristiques sociodémographiques, la probabilité d'appartenance à un profil de valeurs de travail a aussi été examinée en fonction de l'âge, du sexe, de l'appartenance à une minorité visible, de la scolarité de chacun des deux parents et du fait d'occuper un emploi ou non. Conformément aux résultats obtenus dans l'étude de Busque-Carrier et al. (2022c), il est attendu que les profils ne se distinguent pas substantiellement sur la base des caractéristiques sociodémographiques.

Méthodologie

Les participants et le déroulement

L'échantillon se compose de 3 083 élèves québécois en formation générale des jeunes (45,5 % de garçons et 53,0 % de filles), plus précisément de la 3^e à la 5^e année du secondaire, sur le territoire de 3 commissions scolaires francophones de l'Estrie (Bourdon et al., 2020). L'âge des personnes participantes varie de 13 à 21 ans ($M = 15,6$; $ÉT = 1,1$). Au total, 11,8 % des élèves de l'échantillon s'identifient comme appartenant à une minorité visible. Pour ce qui est du niveau de scolarité de la mère, 7,0 % sont sans diplôme d'études secondaires, 22,3 % sont diplômées du secondaire et 48,1 % du postsecondaire; 17,6 % de l'échantillon ne le savent pas et 5,0 % n'ont pas répondu à la question. Pour ce qui est du niveau de scolarité du père, 12,8 % sont sans diplôme d'études secondaires, 26,1 % sont diplômés du secondaire et 36,2 % du postsecondaire; 17,9 % de l'échantillon ne le savent pas et 7,1 % n'ont pas répondu à la question. Au total, 57,6 % des élèves déclarent être en emploi au moment de l'étude.

De novembre 2016 à mai 2017, les élèves ayant participé à cette étude ont répondu à un questionnaire en ligne dans les locaux des établissements, sur les heures de cours et sous la supervision d'un membre du personnel ayant reçu des directives relatives à la passation du questionnaire par l'équipe de recherche. Les données obtenues par l'intermédiaire de LimeSurvey sont hébergées sur un serveur sécurisé de l'université d'appartenance des auteurs. Cette recherche a obtenu l'approbation du comité éthique de la recherche de l'Université de Sherbrooke.

Les instruments

L'instrument de valeurs de travail s'appuie sur une section du questionnaire utilisé dans le projet source de Bourdon et al. (2020). Les participants devaient indiquer l'importance qu'ils accordent à 26 critères relatifs aux emplois et à l'environnement de travail. Les échelles de mesure sont de type Likert en sept points variant de un (*pas du tout*) à sept (*extrêmement important*). Un total de 14 items ont été choisis comme indicateurs du MQF-VT et, plus précisément, des dimensions de valeurs de travail intrinsèques (4 items; ex. : «avoir à relever des défis au travail»); sociales (2 items; ex. : «aider les autres dans

mon travail»); extrinsèques (4 items; ex. : «avoir de la flexibilité dans mes horaires de travail») et liées au statut (4 items; ex. : «être mon propre patron).

Pour mesurer la centralité du travail, les participants devaient indiquer l'importance accordée au travail, dans la vie en général, sur une échelle de type Likert en sept points variant de un (*ce qu'il y a de moins important*) à sept (*ce qu'il y a de plus important*). Il est important de noter que les participants sondés ont de l'expérience d'emploi. En effet, c'est 70,4 % de l'échantillon qui déclarent avoir déjà eu un emploi rémunéré (Bourdon et al., 2020). Pour les données sociodémographiques, les participants devaient inscrire leur âge, leur sexe (fille ou garçon), s'ils appartiennent à une minorité visible (oui ou non), ainsi que le plus haut niveau de scolarité connu de leurs parents selon les catégories suivantes : «sans diplôme du secondaire», «secondaire», «postsecondaire» ou «ne sait pas».

Les analyses

Estimation et mesure du modèle

Dans le but de vérifier que les items permettent de répliquer empiriquement le MQF-VT, une analyse de modélisation par équation structurelle exploratoire (*exploratory structural equation modeling* [ESEM]; Marsh et al., 2014) avec une rotation ciblée où les saturations factorielles croisées se rapprochent le plus possible de 0 a été réalisée à partir des 14 items choisis (Asparouhov et Muthén, 2009). Ce type de modélisation par équation structurelle exploratoire permet d'estimer une structure factorielle en précisant le facteur d'appartenance de chaque item, tout en permettant la présence de saturations factorielles croisées. De cette manière, il est possible d'éviter d'avoir des modèles trop restrictifs, comme ceux en analyses factorielles confirmatoires où les saturations croisées sont traitées comme de l'erreur de mesure et pénalisent la qualité de l'ajustement aux données (Marsh et al., 2014). Le modèle a été estimé à partir de l'estimateur robuste du maximum de vraisemblance (*maximum likelihood robust* [MLR]), puisqu'il ne pénalise pas les modèles qui ne respectent pas le postulat de normalité des données (Hair et al., 2010). Plusieurs indices d'ajustement sont mobilisés pour évaluer le degré d'ajustement aux données. Parmi ceux-ci, l'indice d'ajustement comparatif (*comparative fit index* [CFI]) et l'indice Tucker-Lewis (*Tucker-Lewis index* [TLI]) sont des indices ayant des valeurs variant de 0 à 1. Des valeurs supérieures à 0,90 sont considérées comme bonnes

et celles supérieures à 0,95 comme excellentes (Byrne, 2012). L'indice de la racine carrée de l'erreur quadratique moyenne d'approximation (*root mean square error of approximation* [RMSEA]) et l'indice de la racine carrée moyenne d'erreur standardisée (*standardized root mean square residual* [SRMR]) ont aussi été choisis pour vérifier la qualité des modèles. Des valeurs inférieures à 0,08 sont considérées comme bonnes, alors que celles inférieures à 0,06 sont excellentes (Marsh et al., 2005). Des scores factoriels ($M = 0$; $ÉT = 1$) ont été extraits de l'ESEM permettant, d'une part, de conserver la structure factorielle, ce qui rend l'interprétation plus facile puisque ces scores sont standardisés, et d'autre part, de contrôler en partie l'erreur de mesure (Skrondal et Laake, 2001). Toutes les analyses statistiques ont été réalisées avec le logiciel Mplus version 8.4 (Muthén et Muthén, 2019).

Analyse de profils latents

L'analyse de profils latents consiste à décrire des sous-groupes de personnes qui partagent des caractéristiques communes à partir d'un ensemble de variables. Afin d'éviter les problèmes de convergence, les analyses de profils latents ont été faites en utilisant 5 000 valeurs aléatoires de départ, 100 itérations pour estimer les solutions des profils latents, et en ne retenant que les 200 meilleures solutions à la dernière étape (Hipp et Bauer, 2006). Des solutions d'un à huit profils ont été estimées. Pour décider de la meilleure solution de profils, divers indices d'ajustement ont été utilisés tels que le critère d'information d'Akaike (*Akaike information criterion* [AIC]), le critère d'information bayésien (*bayesian information criterion* [BIC]), le BIC ajusté sur l'échantillon (*sample-adjusted BIC* [SABIC]), le test ajusté du rapport de vraisemblance de Lo, Mendell et Rubin (*adjusted Lo, Mendell, and Rubin's likelihood ratio test* [aLMR]), et le test du rapport de vraisemblance Bootstrap (*Bootstrap Likelihood Ratio Test* [BLRT]). Pour l'AIC, le BIC et le SABIC, la solution de profils à choisir serait celle avec la valeur la plus fiable, ce qui suggère le meilleur ajustement aux données (Berlin et al., 2014). Toutefois, avec de grands échantillons, ces indicateurs peuvent continuellement diminuer après l'ajout d'un profil et donc ne pas atteindre de valeur minimale. Pour pallier cette situation, il est possible de présenter les valeurs de ces trois indices dans un graphique du coude. Le nombre de profils optimal est celui où la courbe tend à s'aplatir (Morin et al., 2016). L'aLMR et le BLRT sont utilisés pour comparer l'amélioration de l'ajustement du modèle en comparant la solution à k profils à celle avec $k-1$ profils (Nylund-Gibson et Choi, 2018 ;

Spurk et al., 2020). Une valeur de p non significative indique qu'une solution à $k-1$ profils peut être conservée, puisque l'ajout d'un profil n'améliore pas significativement la qualité de la solution (Spurk et al., 2020). En revanche, une valeur de p significative indique que la solution à k profils possède un meilleur ajustement aux données que la solution avec un profil de moins. La valeur de l'entropie indique la précision avec laquelle chaque individu est classé dans les profils dégagés (Spurk et al., 2020). Cette valeur varie de 0 à 1, et une valeur proche de 1 est recherchée. Par contre, l'entropie ne devrait pas être utilisée pour choisir la meilleure solution de profils (Masyn, 2013).

Comparaison des moyennes entre les profils

Une fois le modèle retenu, une comparaison des moyennes à partir du test de khi carré de Wald a été réalisée selon les variables suivantes : la centralité du travail, l'âge, le sexe, l'appartenance à une minorité visible, le niveau de scolarité de la mère ainsi que celui du père. La procédure BCH a été utilisée pour comparer les scores moyens aux profils pour les variables continues, puisqu'elle permet d'éviter des changements dans la solution de profils, contrairement aux autres procédures disponibles (Asparouhov et Muthén, 2021). Les tailles d'effets ont été calculées à l'aide du d de Cohen, selon les seuils suivants (Cohen, 1988) : faible (0,2), moyen (0,5) et grand (0,8). La procédure DCAT a été utilisée pour comparer les fréquences des variables sociodémographiques dichotomiques et catégorielles (Asparouhov et Muthén, 2021). Les tailles d'effet sont calculées avec le v de Cramer selon les seuils suivants : petite (0,1), moyenne (0,3) et grande (0,5).

Résultats

Les résultats préliminaires de la mesure du modèle

L'analyse ESEM sur les 14 items révèle un degré d'ajustement satisfaisant aux données pour le modèle estimé à quatre facteurs ($\chi^2 = 406,62$; $ddl = 41$; $p < 0,01$; CFI = 0,94; TLI = 0,87; RMSEA = 0,05; SRMR = 0,02), confirmant que les items utilisés permettent de bien mesurer le MQF-VT. À partir de ce modèle, les scores factoriels pour chaque facteur ont été créés. Le tableau 1 présente les moyennes, les écarts-types, les coefficients oméga et les corrélations entre les variables de cette étude.

Tableau 1

Moyennes, écarts-types, coefficients oméga et corrélations entre les variables à l'étude ($n = 3\,083$)

	<i>M</i>	<i>ÉT</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Valeurs de travail intrinsèques	0,00	0,88	<i>0,72</i>									
2. Valeurs de travail sociales	0,00	0,78	0,66*	<i>0,54</i>								
3. Valeurs de travail extrinsèques	0,00	0,81	0,47*	0,33*	<i>0,73</i>							
4. Valeurs de travail liées au statut	0,00	0,88	0,50*	0,10*	0,43*	<i>0,73</i>						
5. Âge	15,57	1,05	0,01	0,01	-0,01	0,02						
6. Centralité du travail	5,30	1,01	0,32*	0,25*	0,11*	0,20*	-0,01					
7. Sexe ^a	—	—	0,10*	0,24*	0,17*	-0,11*	-0,05*	0,01				
8. Minorité visible ^b	—	—	0,06*	-0,04*	0,06*	0,11*	0,09*	0,05*	-0,02			
9. Scolarité de la mère ^c	—	—	0,06*	0,03	0,04*	0,07*	-0,11*	-0,05*	-0,05*	0,01		
10. Scolarité du père ^c	—	—	0,09*	-0,01	0,05*	0,08*	-0,05*	-0,03	-0,02	0,06*	0,44*	
11. En emploi ^b	—	—	-0,01	0,08*	-0,01	-0,02	0,06*	-0,01	0,14*	-0,08*	0,00	-0,06*

Note. Les scores de valeurs de travail sont des scores factoriels obtenus à partir de modèles de mesure préliminaires. Les indicateurs pour la fidélité des échelles (ω) sont indiqués en diagonale en *italique* ;

* $p < 0,05$;

^a1 = garçon, 2 = fille ;

^b0 = non, 1 = oui ;

^c1 = sans diplôme d'études secondaires, 2 = diplôme d'études secondaires, 3 = diplôme d'études postsecondaires.

Les profils des valeurs de travail

Des solutions d'un à huit profils ont été estimées à partir des scores factoriels créés. Le tableau 2 présente les résultats des indices d'ajustement pour les analyses de profils latents. Les valeurs des critères d'informations (AIC, BIC et SABIC) diminuent toujours après l'ajout d'un profil, ce qui ne permet pas de choisir la solution la plus ajustée sur la simple interprétation des valeurs numériques.

Un graphique du coude compilant les valeurs de ces indices (Figure 1) indique que le point d'aplatissement de la courbe se situe à cinq profils. Le test BLRT est statistiquement significatif pour toutes les comparaisons de profils. Pour le test de l'aLMR, la valeur de p est significative pour les solutions de deux à cinq profils. Elle est non significative pour les solutions de six à huit profils. Le graphique du coude ainsi que le test de l'aLMR indiquent qu'une solution à cinq profils est celle à conserver (Figure 2). La valeur de l'entropie est de 0,725, ce qui semble indiquer une bonne précision quant à la classification des individus dans les profils.

Le profil 1 (20,7 % de l'échantillon), intitulé « bas », se caractérise par des participants qui ont un score plus faible que la moyenne pour toutes les valeurs de travail. Le profil 2 (30,6 %), intitulé « moyen », se caractérise par des participants qui ont un score près de la moyenne pour tous les facteurs de valeurs de travail. Le profil 3 (19,3 %), nommé « orientation croissance », se caractérise par des participants qui obtiennent un score plus élevé que la moyenne aux valeurs qui contribuent à la croissance psychologique (intrinsèques et sociales) ainsi qu'un score légèrement inférieur à la moyenne aux facteurs de valeurs de travail dites instrumentales (extrinsèques et liées au statut). Le profil 4 (22,8 %), intitulé « orientation personnelle et instrumentale », se caractérise par des participants qui ont un score plus élevé aux valeurs de travail intrinsèques, extrinsèques, et celles liées au statut, mais un score moyen aux valeurs sociales. Enfin, le profil 5 (6,6 %), intitulé « élevé », se caractérise par des participants qui ont un score significativement plus élevé que la moyenne à toutes les valeurs de travail.

Tableau 2

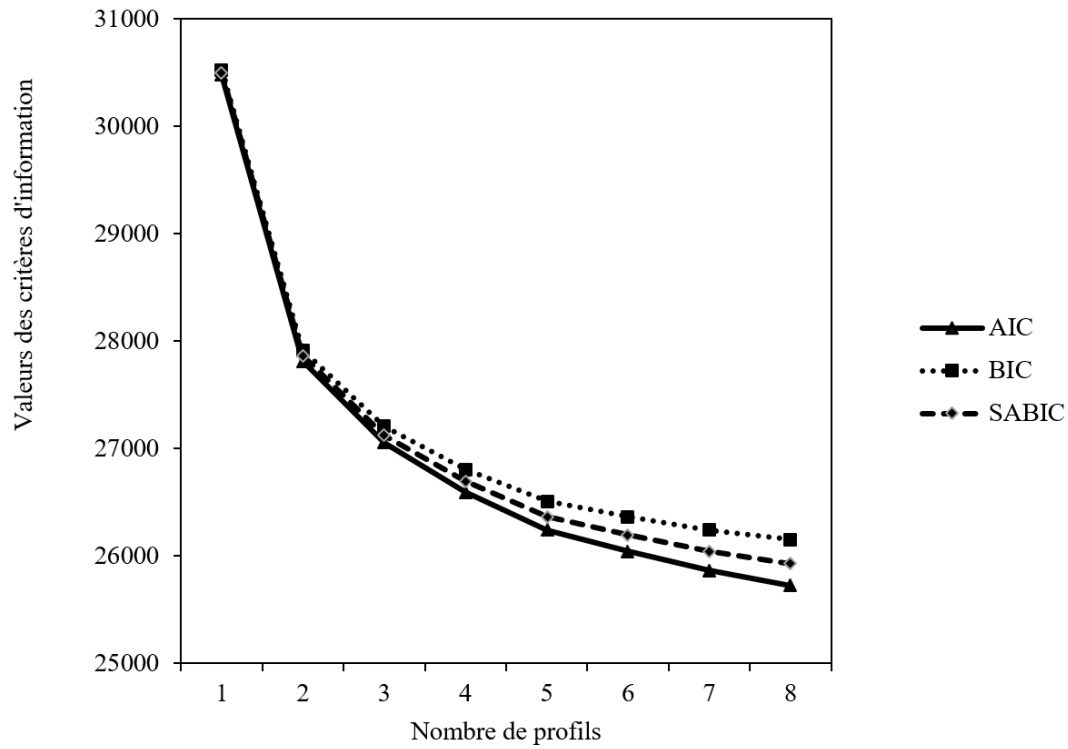
Résultats des analyses de profils latents ($n = 3083$)

Modèle	LL	#pl	Échelle	AIC	BIC	SABIC	Entropie	aLMR	BLRT
1 profil	-15 229,250	8	1,0284	30 474,500	30 522,769	30 497,350	N/A	N/A	N/A
2 profils	-13 890,118	17	1,1598	27 814,237	27 916,809	27 862,793	0,717	≤0,001	≤0,001
3 profils	-13 499,256	26	1,2562	27 050,511	27 207,386	27 124,774	0,728	≤0,001	≤0,001
4 profils	-13 262,798	35	1,2522	26 595,595	26 806,773	26 695,564	0,707	≤0,001	≤0,001
5 profils	-13 076,859	44	1,3516	26 241,719	26 507,200	26 367,394	0,725	0,027	≤0,001
6 profils	-12 969,416	53	1,6784	26 044,832	26 364,616	26 196,213	0,725	0,566	≤0,001
7 profils	-12 872,740	62	1,3415	25 869,480	26 243,567	26 046,568	0,726	0,094	≤0,001
8 profils	-12 791,937	71	1,3934	25 725,874	26 154,264	25 928,668	0,741	0,363	≤0,001

Note. LL = Modèle du log vraisemblance (*LogLikelihood*); #pl = nombre de paramètres libres (*free parameters*); Échelle = facteurs d'échelle associés aux estimations de log vraisemblance MLR; AIC = critère d'information d'Akaike; BIC = critère d'information bayésien; SABIC = BIC ajusté sur l'échantillon; aLMR = test ajusté du rapport de vraisemblance de Lo, Mendell, et Rubin; BLRT = test du rapport de vraisemblance Bootstrap.

Figure 1

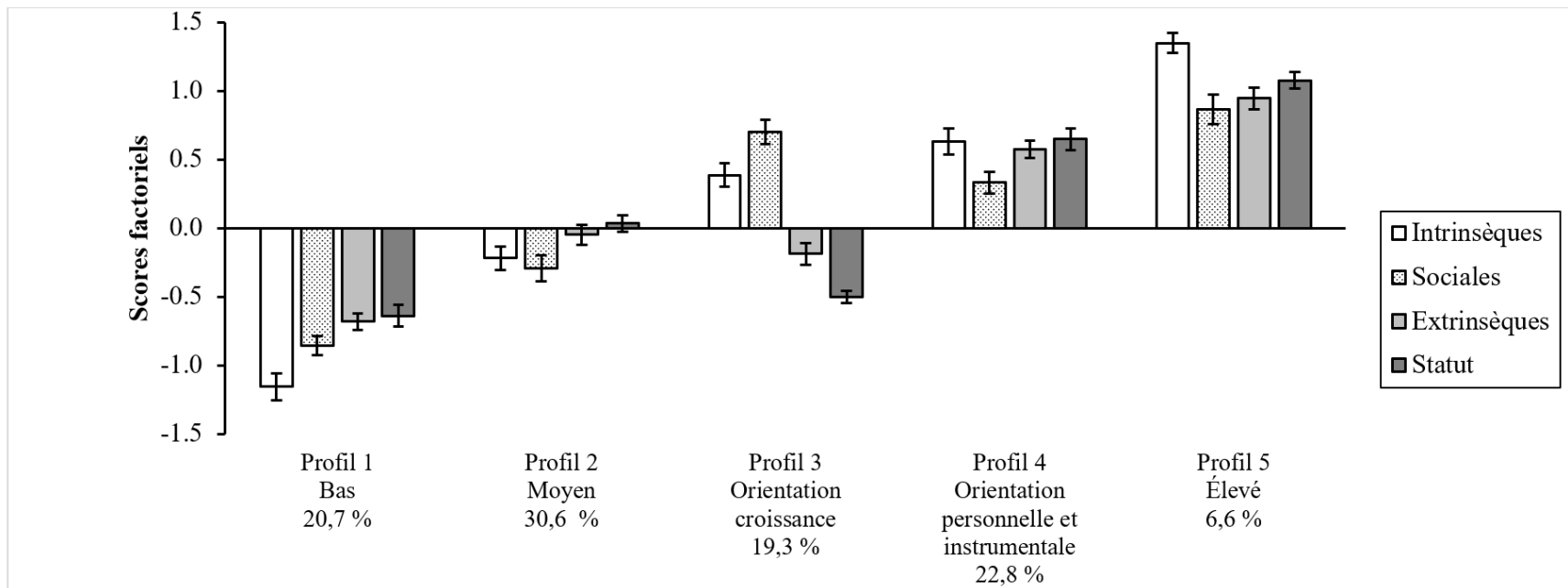
Graphique du coude pour les valeurs des indices des critères d'information



Note. AIC = Critère d'information d'Akaike ; BIC = Critère d'information Bayésien ;
 SABIC = BIC ajusté sur l'échantillon

Figure 2

Modèle à cinq profils (n = 3 083)



La comparaison des profils

Le tableau 3 présente les moyennes standardisées et les erreurs standards des variables pour les profils, et le tableau 4 présente les tailles d'effet pour les comparaisons des profils. Les résultats indiquent que les profils qui dénotent un plus haut niveau d'importance accordée aux différentes valeurs de travail présentent une plus grande centralité du travail que les personnes appartenant à des profils avec un niveau d'importance générale plus faible. En effet, les participants du profil 5 accordent plus d'importance à la centralité du travail que ceux du profil 1 (effet de grande taille), des profils 2 et 3 (effet de taille moyenne) et du profil 4 (effet de petite à moyenne taille). Les participants du profil 3 accordent plus d'importance à la centralité du travail que ceux du profil 2 (effet de petite à moyenne taille). Par rapport au profil 1, les personnes des profils 3 et 4 (effet de taille moyenne) et 2 (effet de petite taille) accordent plus d'importance à la centralité du travail. Les participants du profil 4 accordent plus d'importance à la centralité du travail que ceux du profil 2 (effet de petite à moyenne taille). De plus, les résultats indiquent que les profils obtenus ne se distinguent généralement pas selon les caractéristiques sociodémographiques. Même s'il existe quelques différences significatives dans les profils selon les données, les tailles d'effet sont de petites tailles ou négligeables. Concernant la distinction des profils selon l'âge des élèves, aucune différence saillante n'a été observée.

Tableau 3

Moyennes standardisées et erreurs standards des variables pour les profils

	Moyennes standardisées des profils (erreur standard)				
	Profil 1 Bas	Profil 2 Moyen	Profil 3 Orientation croissance	Profil 4 Orientation personnelle et instrumentale	Profil 5 Élevé
Centralité du travail	4,9 (0,05)	5,1 (0,04)	5,5 (0,05)	5,6 (0,04)	5,9 (0,08)
Âge	15,6 (0,05)	15,5 (0,04)	15,6 (0,06)	15,6 (0,05)	15,6 (0,09)
Sexe (Fille)	43,8 % (0,03)	42,7 % (0,03)	74,6 % (0,02)	54,9 % (0,03)	61,9 % (0,04)
Minorité visible (Oui)	12,7 % (0,02)	13,8 % (0,02)	8,4 % (0,02)	16,8 % (0,02)	24,3 % (0,04)
Scolarité de la mère (Sec.)	34,0 % (0,02)	27,8 % (0,02)	32,5 % (0,03)	22,2 % (0,02)	28,2 % (0,04)
Scolarité du père (Sec.)	40,2 % (0,03)	32,8 % (0,02)	34,3 % (0,03)	32,8 % (0,03)	34,0 % (0,05)
En emploi (Oui)	54,6 % (0,02)	56,4 % (0,02)	66,6 % (0,02)	55,7 % (0,02)	53,1 % (0,04)

Tableau 4

Comparaisons des tailles d'effet des variables à l'étude pour les divers profils

	Taille d'effet pour les comparaisons de profils									
	1 vs 2	1 vs 3	1 vs 4	1 vs 5	2 vs 3	2 vs 4	2 vs 5	3 vs 4	3 vs 5	4 vs 5
Centralité du travail	0,17*	0,57*	0,59*	0,88*	0,31*	0,34*	0,60*	0,06	0,41*	0,32*
Âge	0,03	0,07	0,02	0,02	0,10	0,05	0,04	0,06	0,06	0,00
Sexe (Fille)	0,01	0,25*	0,07*	0,13*	0,22*	0,06*	0,11*	0,13*	0,09*	0,04
Minorité visible (Oui)	0,01	0,05	0,04	0,08*	0,06*	0,03	0,07*	0,09*	0,12*	0,05
Scolarité de la mère (Sec.)	0,06*	0,02	0,08*	0,03	0,03	0,03	0,02	0,05*	0,02	0,03
Scolarité du père (Sec.)	0,05*	0,03	0,05	0,06*	0,05*	0,02	0,01	0,04	0,06*	0,02
En emploi (Oui)	0,01	0,10*	0,01	0,01	0,08*	0,01	0,02	0,08*	0,10*	0,02

Note. Chaque ligne indique la taille d'effet dans la comparaison entre les différents profils selon les variables à l'étude. La taille des différences entre les profils est mesurée par le *d* de Cohen (centralité du travail et âge) et le *v* de Cramer (sexe, minorité visible, scolarité de la mère et du père, ainsi qu'en emploi). La taille de l'effet du *d* de Cohen = 0,2 (petite), 0,5 (moyenne), 0,8 (grande). Taille de l'effet du *v* de Cramer = petite (0,1), moyenne (0,3) et grande (0,5); **p* < 0,05.

Discussion et conclusion

Cette étude visait à décrire la présence de profils de valeurs de travail à partir d'un échantillon d'élèves québécois du secondaire. Un total de cinq profils généralement similaires à ceux décrits dans Busque-Carrier et al. (2021c) ont été obtenus, conformément à ce qui était attendu. Le deuxième objectif était d'examiner l'association entre la probabilité d'appartenance à un profil de valeurs de travail et le niveau de centralité du travail. Il était attendu que les profils caractérisés par une plus grande élévation aient un score moyen de centralité du travail plus élevé que les profils avec une plus faible élévation. Les résultats ont généralement montré cette tendance, ce qui confirme l'hypothèse émise. Finalement, il était attendu que les profils ne se distinguent pas en fonction de caractéristiques sociodémographiques, comme l'âge, le sexe, l'appartenance à une minorité visible, la scolarité de chacun des deux parents et le fait d'occuper un emploi. Ce constat indique que les profils obtenus ont une contribution sur le plan théorique, puisqu'ils ne sont pas constitués de groupes de personnes selon des caractéristiques sociodémographiques. À quelques exceptions près, les analyses n'ont révélé aucune différence entre les profils. Les prochains paragraphes exposent les répercussions tant théoriques que pratiques qu'il est possible de dégager de ces résultats.

Les implications théoriques

Tout d'abord, ces résultats sont cohérents avec ceux obtenus précédemment (Busque-Carrier et al., 2022c ; Guo et al., 2018 ; Koh, 2016 ; Lee et al., 2022) concernant l'existence de configurations typiques de valeurs de travail. De plus, un des objectifs de cette étude était de répliquer les profils de valeurs de travail obtenus dans l'étude de Busque-Carrier et al. (2022c) à partir d'un autre échantillon, celui d'élèves du secondaire, ce qui représente une contribution importante sur le plan théorique. Plus précisément, trois profils (bas, moyen et élevé) ont été répliqués, alors que deux profils (orientation croissance, et orientation personnelle et instrumentale) présentent quelques différences mineures avec ceux précédemment obtenus. Ces résultats montrent qu'il est possible d'identifier des systèmes de valeurs de travail typiques permettant de caractériser les principales configurations de valeurs de travail, et qu'il est possible de répliquer ces profils avec des échantillons distincts, ce qui permet d'assurer la généralisation des profils

obtenus (Hofmans et al., 2020). Ce constat revêt une importance sur le plan théorique, puisqu'il est possible d'utiliser cette solution à cinq profils de valeurs de travail avec confiance, dans le but de bien comprendre les différentes conséquences et retombées associées au fait d'appartenir à un profil plutôt qu'à un autre.

Cette étude a également montré que l'utilisation de profils de valeurs de travail permet d'estimer indirectement le niveau de centralité du travail des élèves du secondaire. Il semble y avoir une tendance selon laquelle plus le profil est élevé, plus l'élève accorde de l'importance à la centralité du travail. Il est difficile d'identifier avec précision à quel point l'élévation générale des profils est liée à la centralité du travail, considérant que les profils obtenus doivent être interprétés selon une approche holistique. En d'autres termes, le profil doit être interprété en considérant que l'ensemble des facteurs de valeurs de travail interagissent. Par contre, la principale tendance observée est que plus le niveau de centralité du travail est élevé, plus le niveau d'importance accordée aux différentes valeurs de travail est aussi élevé. Cette association semble claire pour les valeurs de travail intrinsèques et sociales, comme en témoigne une comparaison entre la configuration des profils et le niveau de centralité du travail. Cependant, cette tendance n'est pas aussi claire pour les valeurs de travail extrinsèques et liées au statut, notamment pour les profils 2 et 3. En effet, le profil 2 montre un niveau plus élevé que le profil 3 pour ces deux facteurs de valeurs de travail. Par contre, les comparaisons de moyennes ont montré que ce sont les personnes du profil 3 qui ont un score moyen légèrement plus élevé que celles du profil 2 pour la centralité du travail. Considérant que les valeurs de travail extrinsèques et liées au statut représentent des valeurs pour lesquelles la source de satisfaction n'est pas liée à la réalisation des tâches, mais plutôt aux retombées du travail (Busque-Carrier et al., 2022b), il est possible d'émettre l'hypothèse que les valeurs de travail extrinsèques et liées au statut sont moins liées à la centralité du travail que les valeurs de travail intrinsèques et sociales chez les élèves du secondaire. D'ailleurs, le tableau 1 permet d'observer cette tendance, où les valeurs de travail intrinsèques et sociales ont un coefficient de corrélation légèrement supérieur aux valeurs de travail extrinsèques et liées au statut avec la centralité du travail. En résumé, les résultats permettent donc de soutenir l'hypothèse selon laquelle une personne qui possède un haut niveau de centralité du travail accorde aussi de l'importance à l'ensemble des valeurs de travail, indépendamment du contenu mesuré (Schreurs et al., 2014; Vansteenkiste et al., 2007).

Les implications pour la pratique

Les résultats de cette étude montrent qu'il est pertinent pour les spécialistes de l'orientation de s'intéresser aux profils de valeurs de travail des élèves du secondaire. En effet, cette étude a permis de soutenir les résultats obtenus antérieurement selon lesquels certains profils sont plus optimaux que d'autres pour soutenir la santé psychologique dans la sphère professionnelle (Busque-Carrier et al., 2022c). En effet, il en ressort que la centralité du travail est liée positivement au bien-être psychologique et au niveau d'engagement au travail (Kostek, 2012). Ainsi, il apparaît important d'évaluer les valeurs de travail auprès d'élèves du secondaire de manière préventive afin d'identifier les jeunes ayant des profils moins optimaux et qui sont plus à risque sur le plan de leur développement vocationnel et de leur santé psychologique au travail. Ces élèves pourraient bénéficier de services d'orientation pour explorer différentes carrières ou programmes de formation, et identifier des options qui ont du sens pour eux. De plus, cette recherche montre aussi le rôle de protection lié aux valeurs de travail intrinsèques. Comme indiqué précédemment, les valeurs de travail sont principalement utilisées dans les interventions en orientation, dans une logique d'appariement avec les environnements de travail. Les résultats de cette étude sont en cohérence avec l'hypothèse émise dans l'article de Busque-Carrier et al. (2022b), selon laquelle les spécialistes de l'orientation devraient mettre l'accent sur les valeurs intrinsèques et sociales lorsqu'ils cherchent à vérifier le niveau d'adéquation entre différentes possibilités de carrière et les valeurs de travail importantes pour un élève, étant donné qu'elles semblent davantage liées à la centralité du travail et à la santé psychologique.

Les limites de cette étude et les pistes pour de futures recherches

Bien que cette étude possède différentes forces, comme l'utilisation d'analyses statistiques avancées et la taille de l'échantillon, certaines limites de l'étude sont à considérer dans l'interprétation des résultats. Premièrement, le questionnaire utilisé pour mesurer les valeurs de travail n'était pas tout à fait adapté au MQF-VT, ce qui en fait un instrument non optimal quant à ses propriétés psychométriques et à sa capacité à bien couvrir les différents facteurs de valeurs de travail. Par exemple, la fidélité de l'échelle de valeurs sociales au travail est faible. De plus, ayant des échelles avec peu d'items, il a été difficile de bien distinguer les différents facteurs de valeurs de travail.

La matrice de corrélations montre des coefficients de corrélation élevés entre les facteurs de valeurs de travail, alors que quatre des six coefficients de corrélations montrent un coefficient supérieur à 0,4. De futures recherches devraient mesurer directement le MQF-VT à l'aide d'un questionnaire qui permet de mieux distinguer les facteurs de valeurs de travail, comme l'Échelle intégrative de valeurs de travail (Busque-Carrier et al., 2022a). Deuxièmement, la mesure de la centralité du travail est limitée (un item sur une échelle de Likert en sept points), mais permet de mettre en relation les profils dégagés et l'importance qu'une personne accorde au travail dans sa vie. Des recherches futures pourraient mettre en relation ces profils dégagés avec un instrument qui mesure la centralité du travail. Troisièmement, certaines critiques peuvent être émises à l'égard de l'échantillon, qui est constitué uniquement d'élèves de l'Estrie au Québec et qui date de l'année scolaire 2016-2017. Dans le but de pouvoir généraliser les résultats à plus grande échelle, il serait important de vérifier si la configuration et la répartition dans les profils changent selon la provenance des élèves. De plus, il serait pertinent de vérifier si la COVID a pu avoir un impact sur les profils de valeurs de travail, sachant que le peu d'études sur le sujet démontrent que la pandémie a eu un léger impact sur l'importance accordée à certaines valeurs de travail (Fouad et al., 2024). Quatrièmement, le devis utilisé est de nature corrélationnelle, ce qui ne permet pas de faire des inférences causales au sujet des résultats obtenus. Des recherches futures pourraient s'intéresser aux facteurs et aux parcours de vie qui contribuent à ce qu'un élève présente un profil donné. Néanmoins, cette étude soutient l'importance d'évaluer les valeurs de travail auprès des élèves du secondaire et de continuer à s'intéresser aux profils de valeurs de travail pour mieux comprendre le processus de prise de décision liée à la carrière.

Références

- Asparouhov, T. et Muthén, B. (2009). Exploratory structural equation modeling. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 16(3), 397–438. <https://doi.org/10.1080/10705510903008204>
- Asparouhov, T. et Muthén, B. (2021, 4 février). *Auxiliary variables in mixture modeling: Using the BCH method in Mplus to estimate a distal outcome model and an arbitrary secondary model* (Version 11) [Mplus web notes n° 21]. <http://www.statmodel.com/examples/webnotes/webnote21.pdf>
- Balsamo, M., Lauriola, M. et Saggino, A. (2013). Work values and college major choice. *Learning and Individual Differences*, 24, 110–116. <https://doi.org/10.1016/j.lindif.2012.12.022>
- Berlin, K. S., Williams, N. A. et Parra, G. R. (2014). An introduction to latent variable mixture modeling (Part 1): Overview and cross-sectional latent class and latent profile analyses. *Journal of Pediatric Psychology*, 39(2), 174–187. <https://doi.org/10.1093/jpepsy/jst084>
- Bourdon, S., Baril, D., Desroches, I., Dionne, P. et Supeno, E. (2020). *Résultats du sondage Rapports au travail, orientation et persévérance aux études, du secondaire à l'université (RTOPS)*. Chaire-réseau de recherche sur la jeunesse du Québec (CRJ). https://www.carrefourfga.ca/SARCA-DEAFP/wp-content/uploads/2020/12/CRJ_Bourdon_SondageRTOPS-VFF.pdf
- Bréchon, P. (dir.) (2000). *Les valeurs des Français. Évolution de 1980 à 2000*. Armand Colin.
- Buchholz, R. A. (1978). An empirical study of contemporary beliefs about work in American society. *Journal of Applied Psychology*, 63(2), 219–227. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.63.2.219>
- Bujold, C., Fournier, G. et Lachance, L. (2013). The meaning of work among nonstandard workers: A multifaceted reality. *Canadian Journal of Counselling and Psychotherapy*, 47(4), 480–499. <https://cjc-rcc.ucalgary.ca/article/view/6091>

- Busque-Carrier, M., Le Corff, Y. et Ratelle, C. F. (2022a). Development and validation of the integrative work values scale. *European Review of Applied Psychology*, 72(5), article 100766. <https://doi.org/10.1016/j.erap.2022.100766>
- Busque-Carrier, M., Ratelle, C. F. et Le Corff, Y. (2022b). Work values and job satisfaction: The mediating role of basic psychological needs at work. *Journal of Career Development*, 49(6), 1386–1401. <https://doi.org/10.1177/08948453211043878>
- Busque-Carrier, M., Ratelle, C. F. et Le Corff, Y. (2022c). Linking work values profiles to basic psychological need satisfaction and frustration. *Psychological Reports*, 125(6), 3183–3208. <https://doi.org/10.1177/00332941211040439>
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. Erlbaum.
- Dose, J. J. (1997). Work values: An integrative framework and illustrative application to organizational socialization. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70(3), 219–240. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1997.tb00645.x>
- Fouad, N. A., Burrows, S. G., Avery, C. et Ezema, G. (2024). Changes in U.S. workers' values and satisfaction after COVID-19. *Journal of Career Assessment*, 32(2), 321–342. <https://doi.org/10.1177/10690727231194786>
- Greene, J. A. et Messer, M. A. (2018). Best practices for selecting, administering, and interpreting career assessments: A case study with the work values inventory. *Career Planning & Adult Development Journal*, 33(4), 33–44.
- Guo, J., Eccles, J. S., Sortheix, F. M. et Salmela-Aro, K. (2018). Gendered pathways toward STEM careers: The incremental roles of work value profiles above academic task values. *Frontiers in Psychology*, 9, article 1111. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01111>
- Hair, J. F. Jr., Black, W. C., Babin, B. J. et Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis* (7^e éd.). Pearson Prentice Hall.
- Hipp, J. R. et Bauer, D. J. (2006). Local solutions in the estimation of growth mixture models. *Psychological Methods*, 11(1), 36–53. <https://doi.org/10.1037/1082-989X.11.1.36>

- Hofmans, J., Wille, B. et Schreurs, B. (2020). Person-centered methods in vocational research. *Journal of Vocational Behavior*, 118, article 103398. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103398>
- Howard, J., Gagné, M., Morin, A. J. S. et Van den Broeck, A. (2016). Motivation profiles at work: A self-determination theory approach. *Journal of Vocational Behavior*, 95-96, 74–89. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.07.004>
- Jin, J. et Rounds, J. (2012). Stability and change in work values: A meta-analysis of longitudinal studies. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 326–339. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.10.007>
- Koh, C. W. (2016). *Work-value profile and career success* [Thèse de doctorat, University of South Florida]. Digital commons. <https://digitalcommons.usf.edu/etd/6281>
- Kostek, J. (2012). *Work centrality: A meta-analysis of the nomological network*. [Mémoire de maîtrise, Bowling Green State University]. OhioLINK. https://etd.ohiolink.edu/acprod/odb_etd/ws/send_file/send?accession=bgsu1339525599&disposition=inline
- Lee, J., Lee, Y., Kim, S. J. et Song, J. H. (2022). Work values: A latent class analysis of Korean employees. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, 12(5), 834–848. <https://doi.org/10.1108/HESWBL-10-2021-0188>
- Kuron, L. K. J., Schweitzer, L., Lyons, S. et Ng, E. S. W. (2016). Career profiles in the “new career”: Evidence of their prevalence and correlates. *Career Development International*, 21(4), 355–377. <https://doi.org/10.1108/CDI-05-2015-0066>
- Marsh, H. W., Hau, K.-T. et Grayson, D. (2005). Goodness of fit in structural equation models. Dans A. Maydeu-Olivares et J. J. McArdle (dir.), *Multivariate applications book series. Contemporary psychometrics: A festschrift for Roderick P. McDonald* (p. 275–340). Lawrence Erlbaum Associates.
- Masyn, K. E. (2013). Latent class analysis and finite mixture modeling. Dans T. D. Little (dir.), *The Oxford handbook of quantitative methods. Volume 2 statistical analysis* (p. 551–611). Oxford University Press.
- Mercure, D. et Vultur, M. (2010). *La signification du travail. Nouveau modèle productif et ethos du travail au Québec*. Presses de l’Université Laval.

- Merz, E. L. et Roesch, S. C. (2011). A latent profile analysis of the five factor model of personality: Modeling trait interactions. *Personality and Individual Differences*, 51(8), 915–919. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2011.07.022>
- Meyer, J. P., Stanley, L. J. et Vandenberg, R. J. (2013). A person-centered approach to the study of commitment. *Human Resource Management Review*, 23(2), 190–202. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2012.07.007>
- Moniarou-Papaconstantinou, V. et Triantafyllou, K. (2015). Job satisfaction and work values: Investigating sources of job satisfaction with respect to information professionals. *Library & Information Science Research*, 37(2), 164–170. <https://doi.org/10.1016/j.lisr.2015.02.006>
- Morin, A. J. S. et Marsh, H. W. (2015). Disentangling shape from level effects in person-centered analyses: An illustration based on university teachers' multidimensional profiles of effectiveness. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 22(1), 39–59. <https://doi.org/10.1080/10705511.2014.919825>
- Morin, A. J. S., Meyer, J. P., Creusier, J. et Biétry, F. (2016). Multiple-group analysis of similarity in latent profile solutions. *Organizational Research Methods*, 19(2), 231–254. <https://doi.org/10.1177/1094428115621148>
- Murdock, C. et Rounds, J. (2014). Work values: Understanding and assessing motivation to work. Dans D. R. Strauser (dir.), *Career development, employment and disability in rehabilitation: From theory to practice* (p. 193–206). Springer.
- Muthén et Muthén (2019). *Mplus Version 8.4* [logiciel]. <https://www.statmodel.com/index.shtml>
- Nord, W. R., Brief, A. P., Atieh, J. M. et Doherty, E. M. (1988). Work values and the conduct of organizational behavior. Dans B. M. Staw et L. L. Cummings (dir.), *Research in organizational behavior* (volume 10, p. 1–42). JAI Press.
- Nylund-Gibson, K. et Choi, A. Y. (2018). Ten frequently asked questions about latent class analysis. *Translational Issues in Psychological Science*, 4(4), 440–461. <https://doi.org/10.1037/tps0000176>
- Paullay, I. M., Alliger, G. M. et Stone-Romero, E. F. (1994). Construct validation of two instruments designed to measure job involvement and work centrality. *Journal of Applied Psychology*, 79(2), 224–228. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.79.2.224>

- Ros, M., Schwartz, S. H. et Surkiss, S. (1999). Basic individual values, work values, and the meaning of work. *Applied Psychology: An International Review*, 48(1), 49–71. <http://doi.org/10.1080/026999499377664>
- Schreurs, B., van Emmerik, I. H., Van den Broeck, A. et Guenter, H. (2014). Work values and work engagement within teams: The mediating role of need satisfaction. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 18(4), 267–281. <https://doi.org/10.1037/gdn0000009>
- Schwartz, S. H., Cieciuch, J., Vecchione, M., Davidov, E., Fischer, R., Beierlein, C., Ramos, A., Verkasalo, M., Lönnqvist, J.-E., Demirutku, K., Dirilen-Gumus, O. et Konty, M. (2012). Refining the theory of basic individual values. *Journal of Personality and Social Psychology*, 103(4), 663–688. <https://doi.org/10.1037/a0029393>
- Skrondal, A. et Laake, P. (2001). Regression among factor scores. *Psychometrika*, 66(4), 563–575. <https://doi.org/10.1007/BF02296196>
- Spurk, D., Hirschi, A., Wang, M., Valero, D. et Kauffeld, S. (2020). Latent profile analysis: A review and “how to” guide of its application within vocational behavior research. *Journal of Vocational Behavior*, 120, article 103445. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103445>
- Su, R., Murdock, C. et Rounds, J. (2015). Person–environment fit. Dans P. J. Hartung, M. L. Savickas et W. B. Walsh (dir.), *APA handbook of career intervention: Vol. 1. Foundations* (p. 81–98). American Psychological Association.
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16(3), 282–298. [http://doi.org/10.1016/0001-8791\(80\)90056-1](http://doi.org/10.1016/0001-8791(80)90056-1)
- Vansteenkiste, M., Neyrinsck, B., Niemiec, C. P., Soenens, B., De Witte, H. et Van den Broeck, A. (2007). On the relations among work value orientations, psychological need satisfaction and job outcomes: A self-determination theory approach. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80(2), 251–277. <https://doi.org/10.1348/096317906X111024>