

Regards sur la société canadienne

L'association entre la souplesse de l'emploi et la satisfaction au travail

par Steve Martin

Date de diffusion : le 4 décembre, 2018



Statistique
Canada

Statistics
Canada

Canada

Comment obtenir d'autres renseignements

Pour toute demande de renseignements au sujet de ce produit ou sur l'ensemble des données et des services de Statistique Canada, visiter notre site Web à www.statcan.gc.ca.

Vous pouvez également communiquer avec nous par :

Courriel à STATCAN.infostats-infostats.STATCAN@canada.ca

Téléphone entre 8 h 30 et 16 h 30 du lundi au vendredi aux numéros suivants :

- | | |
|---|----------------|
| • Service de renseignements statistiques | 1-800-263-1136 |
| • Service national d'appareils de télécommunications pour les malentendants | 1-800-363-7629 |
| • Télécopieur | 1-514-283-9350 |

Programme des services de dépôt

- | | |
|-----------------------------|----------------|
| • Service de renseignements | 1-800-635-7943 |
| • Télécopieur | 1-800-565-7757 |

Normes de service à la clientèle

Statistique Canada s'engage à fournir à ses clients des services rapides, fiables et courtois. À cet égard, notre organisme s'est doté de normes de service à la clientèle que les employés observent. Pour obtenir une copie de ces normes de service, veuillez communiquer avec Statistique Canada au numéro sans frais 1-800-263-1136. Les normes de service sont aussi publiées sur le site www.statcan.gc.ca sous « Contactez-nous » > « [Normes de service à la clientèle](#) ».

Note de reconnaissance

Le succès du système statistique du Canada repose sur un partenariat bien établi entre Statistique Canada et la population du Canada, les entreprises, les administrations et les autres organismes. Sans cette collaboration et cette bonne volonté, il serait impossible de produire des statistiques exactes et actuelles.

Publication autorisée par le ministre responsable de Statistique Canada

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada, représentée par le ministre de l'Industrie 2018

Tous droits réservés. L'utilisation de la présente publication est assujettie aux modalités de l'[entente de licence ouverte](#) de Statistique Canada.

Une [version HTML](#) est aussi disponible.

This publication is also available in English.

L'association entre la souplesse de l'emploi et la satisfaction au travail

par Steve Martin

Aperçu de l'étude

Dans la présente étude, on explore l'association entre la souplesse de l'emploi et la satisfaction au travail chez les hommes et les femmes de 18 à 64 ans à l'aide des données de l'Étude longitudinale et internationale des adultes (ELIA) de 2014. On y examine quatre aspects de la souplesse de l'emploi : l'ordre du travail (ou l'ordre d'exécution des tâches), la méthode de travail, le rythme de travail et les heures de travail.

- Parmi les hommes et les femmes de 18 à 64 ans, environ la moitié se sont déclarés satisfaits de leur emploi. Les répondants sont considérés comme « satisfaits » s'ils donnent une note de 8 et plus à une question portant sur la satisfaction au travail, où 0 correspond au fait d'être « très insatisfait » et 10 correspond à celui d'être « très satisfait ».
- Dans le cadre de l'ELIA, on mesure divers aspects de la souplesse de l'emploi. Environ 40 % des hommes et des femmes ont déclaré avoir beaucoup ou énormément de contrôle sur l'ordre d'exécution de leurs tâches. Environ 37 % des hommes et 33 % des femmes ont déclaré avoir beaucoup ou énormément de contrôle sur leur méthode de travail.
- Par ailleurs, 3 hommes et femmes sur 10 ont déclaré avoir beaucoup ou énormément de contrôle sur leur rythme de travail. Environ 2 hommes et femmes sur 10 ont déclaré avoir beaucoup ou énormément de contrôle sur leurs heures de travail.
- Parmi les quatre aspects de la souplesse de l'emploi mentionnés ci-dessus, le contrôle sur les heures de travail était celui qui était le plus fortement associé à la satisfaction au travail à la fois chez les hommes et les femmes, même après avoir tenu compte d'autres facteurs associés à la satisfaction au travail.
- L'association entre le contrôle sur les heures de travail et la satisfaction au travail était plus forte chez les jeunes. Les travailleurs de 18 à 33 ans qui avaient déclaré avoir beaucoup ou énormément de contrôle sur leurs heures de travail étaient 17 points de pourcentage plus susceptibles d'être satisfaits au travail que ceux qui ayant moins de contrôle. Chez les travailleurs de 34 à 49 ans, l'écart correspondant était de 7 points de pourcentage.

Introduction

La satisfaction au travail est une caractéristique importante d'un emploi. Un travailleur satisfait est, toutes choses étant égales par ailleurs, moins susceptible de quitter son emploi ou de s'absenter du travail¹. Cette relation entre la satisfaction au travail et l'attachement au milieu de travail a d'importantes répercussions sur le roulement et l'absentéisme des employés et,

par conséquent, sur les relations humaines au travail, puisque la satisfaction au travail peut être associée au niveau d'attachement d'une personne à son travail. La satisfaction au travail peut également avoir une incidence positive sur la satisfaction globale d'une personne à l'égard de sa vie et de sa qualité de vie perçue².

Bien qu'il existe une multitude de caractéristiques propres à la personne et au milieu de travail qui ont une incidence sur la satisfaction au travail, l'un des aspects ayant reçu peu d'attention est l'incidence de la souplesse de l'emploi — l'étendue du contrôle sur divers aspects d'un emploi — sur la satisfaction au travail³. Même s'il n'est pas difficile d'imaginer que la souplesse de l'emploi devrait être un déterminant important de la satisfaction au travail, il est particulièrement approprié d'analyser la relation entre ces deux éléments à une époque où les employeurs s'éloignent de plus en plus des régimes de travail rigides et traditionnels pour privilégier des formules plus souples, tandis que les jeunes travailleurs accordent de plus en plus d'importance au fait d'occuper un emploi dans un milieu de travail souple⁴.

Dans la présente étude, on utilise les données de la deuxième vague de l'Étude longitudinale et internationale des adultes (ELIA) pour analyser l'association entre la souplesse de l'emploi et la satisfaction au travail chez les hommes et les femmes de 18 à 64 ans. L'ELIA recueille des renseignements sur de nombreux aspects de la qualité de l'emploi, dont quatre aspects de la souplesse de l'emploi, c'est-à-dire le degré de contrôle sur : l'ordre du travail (ou l'ordre d'exécution des tâches), la méthode de travail, le rythme de travail et les heures de travail. L'ELIA comprend également une mesure de la satisfaction au travail et de nombreuses autres variables démographiques et socioéconomiques. Ces variables de contrôle sont utiles pour isoler l'association entre la souplesse de l'emploi et la satisfaction au travail des autres facteurs qui influencent la satisfaction au travail. Malgré ces

variables de contrôle, il est toutefois possible que l'association entre la satisfaction au travail et la souplesse de l'emploi ne constitue pas une relation de causalité.

La présente étude vient s'ajouter aux études existantes sur la satisfaction au travail en exploitant une nouvelle source de données, l'ELIA, et en examinant l'association entre les multiples aspects de la souplesse de l'emploi et de la satisfaction au travail. Dans la première section de cet article, on examine les chiffres concernant la satisfaction au travail et la stabilité d'emploi en fonction d'un certain nombre de caractéristiques sociodémographiques. Dans la deuxième section, on présente un examen détaillé de la relation entre la satisfaction au travail et la souplesse de l'emploi.

La probabilité de ne pas quitter son emploi actuel est associée à la satisfaction au travail

Dans l'ELIA, la satisfaction au travail est autodéclarée sur une échelle ordinaire de 11 points, où 0 correspond au fait d'être « très insatisfait » et 10 à celui d'être « très satisfait ». Aux fins de la présente étude, on dit qu'un répondant est satisfait de son emploi, ou de son travail, s'il donne une note de 8 et plus à la question sur la satisfaction au travail (voir la section [Sources de données, méthodes et définitions](#)). D'après cette mesure, 49 % des hommes et 51 % des femmes se sont déclarés satisfaits de leur emploi⁵.

L'une des principales raisons d'explorer la relation entre la souplesse de l'emploi et la satisfaction au travail est de déterminer l'influence potentielle de la satisfaction au travail sur le fait qu'une personne quitte son emploi

actuel. Par exemple, une personne qui a peu de souplesse au travail peut devenir insatisfaite de son travail et, conséquemment, s'absenter pour trouver du travail ailleurs ou quitter complètement le marché du travail. Dans l'ELIA, l'intention d'une personne de ne pas quitter son emploi actuel est mesurée sur une échelle de probabilité de 100 points et reflète sa croyance subjective selon laquelle elle ne quittera pas son emploi actuel au cours de la prochaine année.

Comme on pouvait s'y attendre, il existe un lien entre la satisfaction au travail et la probabilité qu'une personne ne quitte pas son emploi actuel au cours de la prochaine année (graphique 1). Tant chez les hommes que chez les femmes, les personnes qui étaient satisfaites de leur emploi étaient 17 points de pourcentage plus susceptibles d'affirmer qu'elles ne quitteraient pas leur emploi actuel que les personnes moins satisfaites. Compte tenu de ce qui précède, il convient d'examiner l'association potentielle entre un degré plus élevé de souplesse de l'emploi et la satisfaction au travail.

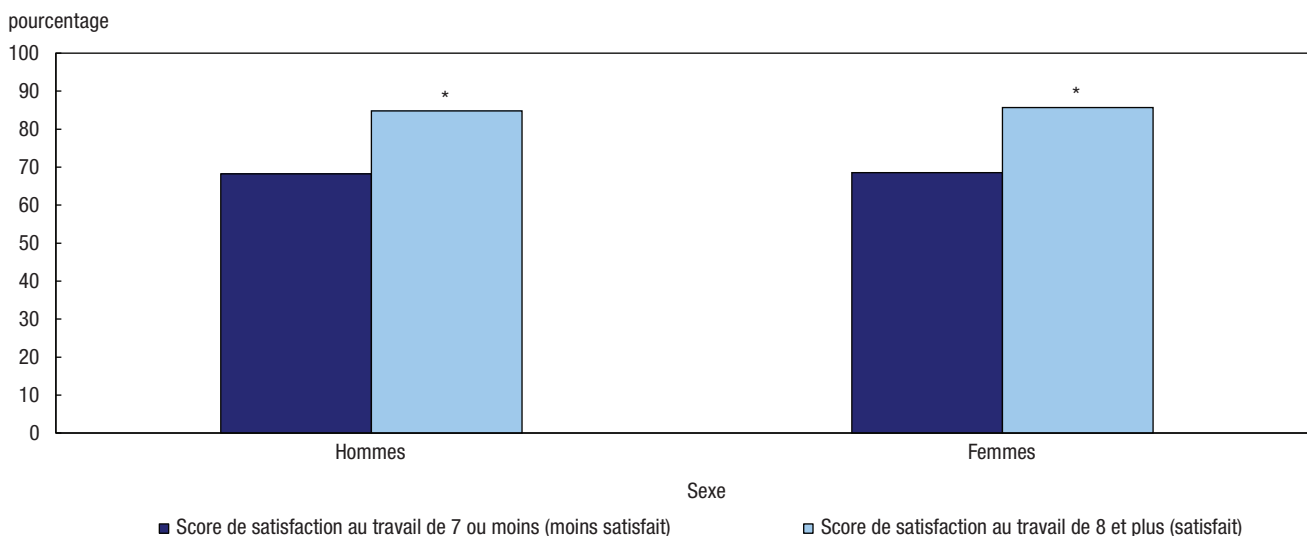
La satisfaction au travail et la souplesse de l'emploi varient selon le sexe, l'âge, le niveau de scolarité et la profession

Environ la moitié de la population des travailleurs de 18 à 64 ans a donné une note de satisfaction au travail d'au moins 8 sur une échelle de 0 à 10, et est donc considérée comme « satisfaite » au travail. Toutefois, cette proportion variait selon les caractéristiques personnelles et celles de l'emploi (tableau 1).

Comparativement aux personnes plus jeunes, une plus grande proportion de personnes plus

Graphique 1

Probabilité de ne pas quitter son emploi au cours de la prochaine année, selon la satisfaction au travail et le sexe, 2014



* valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de ceux ayant déclaré un score de satisfaction au travail de 7 ou moins ($p < 0,05$)

Note : La probabilité de ne pas quitter l'emploi actuel est mesurée sur une échelle de probabilité de 100 points. La satisfaction au travail est mesurée sur une échelle de 11 points allant de 0 à 10; les personnes satisfaites de leur emploi sont celles qui ont déclaré un score de 8 et plus.

Source : Statistique Canada, Étude longitudinale et internationale des adultes, 2014.

âgées (55 à 64 ans) se déclaraient satisfaites de leur emploi⁶. De même, on observe des différences à l'égard de la satisfaction au travail selon la profession, c'est-à-dire que les personnes travaillant dans les secteurs des services et de la fabrication étaient moins susceptibles d'être satisfaites de leur emploi que celles travaillant dans le secteur de la gestion.

Les degrés de souplesse de l'emploi déclarés par les répondants variaient également en fonction des caractéristiques socioéconomiques. Les quatre aspects de la souplesse de l'emploi dans l'ELIA sont mesurés sur une échelle ordinale de cinq points, mesurant le degré de contrôle dont une personne dispose sur un aspect donné de la souplesse de l'emploi; le plus faible est « pas du tout » et le plus élevé est « énormément ». Pour les fins de la présente étude,

ces cinq points sont regroupés en deux catégories pour chaque aspect de la souplesse de l'emploi, soit les personnes ayant beaucoup ou énormément de contrôle (c.-à-d. celles qui contrôlent un aspect de la souplesse de l'emploi) et celles qui n'en ont pas du tout, très peu ou moyennement.

Environ 40 % des hommes et des femmes ont déclaré avoir beaucoup ou énormément de contrôle sur l'ordre du travail effectué (défini comme la mesure dans laquelle un travailleur peut contrôler l'ordre d'exécution de ses tâches). Par ailleurs, 19 % des hommes et des femmes ont déclaré avoir beaucoup ou énormément de contrôle sur les heures de travail. Une plus grande proportion d'hommes que de femmes a déclaré avoir beaucoup ou énormément de contrôle sur

la méthode de travail (37 % par rapport à 33 %) et sur le rythme de travail (32 % par rapport à 29 %).

Environ un tiers des personnes de 18 à 24 ans et de 55 à 64 ans ont déclaré avoir beaucoup ou énormément de contrôle sur l'ordre du travail effectué. En comparaison, plus de 40 % des personnes de 25 à 54 ans ont déclaré avoir beaucoup ou énormément de contrôle sur cet aspect. On a constaté des tendances semblables parmi tous les groupes d'âge pour ce qui est du contrôle sur la méthode de travail. Il est intéressant de noter qu'une plus grande proportion de personnes plus jeunes a déclaré avoir beaucoup ou énormément de contrôle sur les heures de travail, par rapport aux personnes plus âgées.

L'association entre la souplesse de l'emploi et la satisfaction au travail

En ce qui concerne les quatre aspects de la souplesse de l'emploi, la proportion de personnes ayant déclaré avoir beaucoup ou énormément de contrôle augmentait en fonction du niveau de scolarité. En effet, les personnes qui n'avaient pas poursuivi d'études postsecondaires étaient de 7 à 22 points de pourcentage moins susceptibles de déclarer avoir beaucoup ou énormément de contrôle sur un aspect de la

souplesse de l'emploi que celles qui avaient un grade universitaire. Les perceptions à l'égard de la souplesse de l'emploi variaient également entre les groupes professionnels; les personnes de presque tous les groupes professionnels ont déclaré avoir un degré de contrôle moindre pour chaque aspect, par rapport aux personnes occupant un poste de gestion.

La souplesse de l'emploi est associée à une plus grande satisfaction au travail

Chaque mesure de la souplesse de l'emploi en soi est positivement corrélée à la satisfaction au travail. En effet, pour chaque aspect de la souplesse de l'emploi, les hommes ayant beaucoup ou énormément de contrôle sur chacun des aspects étaient de 8 à 14 points de pourcentage plus susceptibles

Tableau 1
Indicateurs de la satisfaction au travail et de la souplesse de l'emploi chez les travailleurs de 18 à 64 ans, selon les caractéristiques personnelles, 2014

	Score de satisfaction au travail de 8 et plus (satisfait)	Beaucoup ou énormément de contrôle sur l'ordre d'exécution des tâches	Beaucoup ou énormément de contrôle sur la méthode de travail pourcentage	Beaucoup ou énormément de contrôle sur le rythme de travail	Beaucoup ou énormément de contrôle sur les heures de travail
Sexe					
Hommes	49,1	40,6	37,0*	32,3*	19,4
Femmes (réf.)	51,2	40,3	33,4	28,9	18,7
Âge					
18 à 24 ans	44,5*	33,2	30,2	29,1	22,4*
25 à 34 ans	50,2	42,4*	36,4	31,3	20,4
35 à 44 ans	48,9*	44,4*	38,0*	32,4	19,5
45 à 54 ans	51,7	40,8*	35,2	29,8	16,6
55 à 64 ans (réf.)	53,7	36,2	33,0	29,5	17,6
Scolarité					
Pas d'études postsecondaires	47,9	27,9*	26,7*	26,4*	15,5*
Études postsecondaires inférieures au baccalauréat	50,8	41,6*	34,5*	31,5	16,4*
Grade universitaire (réf.)	51,3	49,8	43,2	33,3	24,9
Groupe professionnel					
Fabrication et services d'utilité publique	42,5*	20,4*	19,9*	16,2*	x
Ressources naturelles et agriculture	52,9	26,1 ^{xE}	24,0 ^{xE}	19,6 ^{xE}	x
Métiers, transports et conducteurs de matériel	50,1	26,5*	26,7*	27,1*	9,2*
Vente et services	42,4*	35,3*	29,9*	30,5*	19,1*
Arts, culture, sports et loisirs	51,8	45,9*	42,8*	30,7 ^{xE}	24,4 ^{xE}
Enseignement, droit et services sociaux, communautaires et gouvernementaux	56,1	43,3*	41,1*	29,3*	15,0*
Santé	52,9	25,5*	19,9*	19,9*	11,4*
Sciences naturelles et appliquées	50,1	50,4*	46,3*	34,4*	28,6
Affaires, finance et administration	51,2	49,8*	37,2*	34,9*	24,3*
Gestion (réf.)	56,1	65,6	58,6	46,8	34,8

x confidentiel en vertu des dispositions de la *Loi sur la statistique*

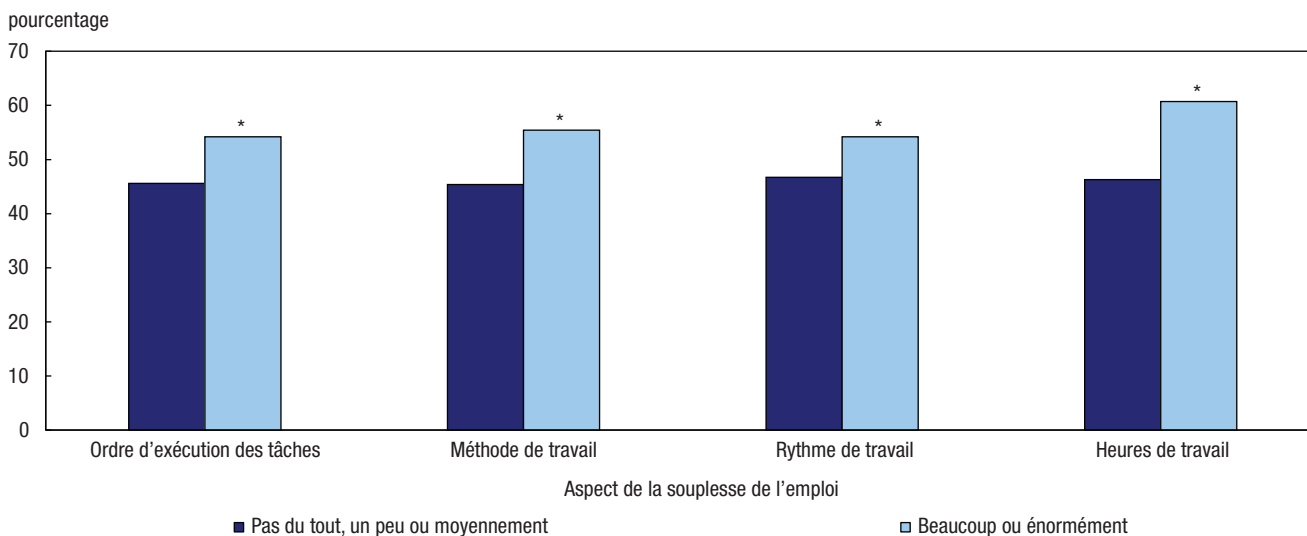
^E à utiliser avec prudence

* valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence (réf.) ($p < 0,05$)

Note : La satisfaction au travail est mesurée sur une échelle de 11 points; dans la présente étude, les personnes satisfaites de leur emploi sont celles qui ont déclaré un score de 8 et plus. Le contrôle sur chaque aspect de la souplesse de l'emploi est mesuré sur une échelle de 5 points, alors que le fait d'avoir beaucoup ou énormément de contrôle correspond à un score de 4 et plus.

Source : Statistique Canada, Étude longitudinale et internationale des adultes, 2014.

Graphique 2.1
Probabilité d'être satisfait de son emploi, selon le degré de contrôle sur certains aspects de la souplesse de l'emploi, hommes, 2014



* valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence (pas du tout, un peu ou moyennement) ($p < 0,05$)

Note : La satisfaction au travail est mesurée sur une échelle de 11 points allant de 0 à 10; les personnes satisfaites de leur emploi sont celles qui ont déclaré un score de 8 et plus.

Source : Statistique Canada, Étude longitudinale et internationale des adultes, 2014.

d'être satisfaits de leur emploi, par rapport à ceux qui ont déclaré ne pas en avoir du tout, très peu ou moyennement (graphique 2.1).

Parmi les femmes ayant déclaré avoir beaucoup ou énormément de contrôle sur chaque aspect, la probabilité d'être satisfaites de leur emploi était plus élevée de 6 à 11 points de pourcentage, comparativement à celles qui avaient moins de contrôle sur la souplesse de l'emploi (graphique 2.2).

Tant chez les hommes que chez les femmes, la plus forte association observée entre la souplesse de l'emploi et la satisfaction au travail se rapportait au contrôle sur les heures de travail, alors que la plus faible association observée se rapportait au contrôle sur le rythme de travail. Par exemple, parmi les hommes qui avaient beaucoup ou énormément

de contrôle sur leurs heures de travail, 61 % ont déclaré qu'ils étaient satisfaits de leur emploi (c.-à-d. qu'ils ont donné une note d'au moins 8, sur une échelle de 0 à 10, en ce qui a trait à la satisfaction au travail). En revanche, 46 % des hommes ayant déclaré avoir pas du tout, un peu ou moyennement de contrôle sur les heures de travail se sont déclarés satisfaits. Chez les femmes, la différence entre les degrés de satisfaction au travail était moindre, mais tout de même significative, soit 60 % des femmes ayant beaucoup de contrôle sur leurs heures de travail se disant satisfaites, et 49 % de celles ayant moins de contrôle se disant satisfaites.

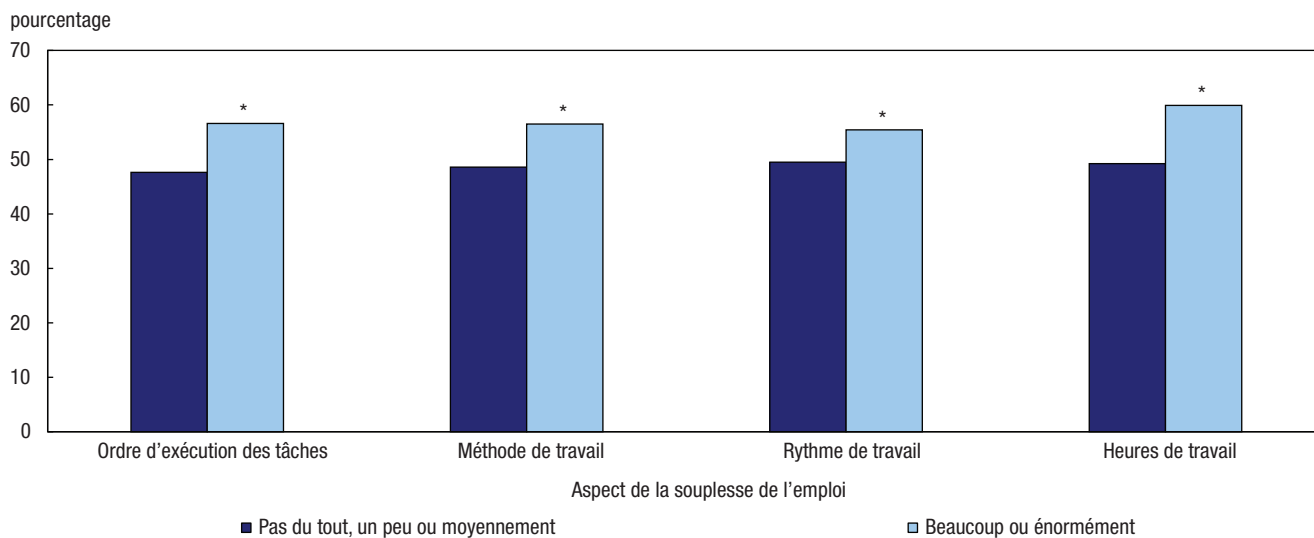
Bien qu'il y ait une association entre chaque aspect de la souplesse de l'emploi et la satisfaction au travail, la souplesse peut être corrélée à

d'autres aspects d'un emploi qui influencent la satisfaction au travail, comme l'industrie ou la profession. Les caractéristiques individuelles (p. ex. l'âge ou le chômage récent) peuvent également influencer sur le bien-être subjectif individuel, ainsi que sur le type d'emploi qu'occupe une personne. Dans la section suivante, on utilise des modèles de régression pour vérifier la robustesse de l'association entre la satisfaction au travail et la souplesse de l'emploi.

La satisfaction au travail est plus grande chez les personnes ayant déclaré un haut degré de contrôle sur de nombreux aspects de la souplesse de l'emploi

Afin de tenir compte d'autres facteurs lors de l'examen de l'association entre la souplesse de l'emploi et la

Graphique 2.2
Probabilité d'être satisfait de son emploi, selon le degré de contrôle sur certains aspects de la souplesse de l'emploi, femmes, 2014



* valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence (pas du tout, un peu ou moyennement) ($p < 0,05$)

Note : La satisfaction au travail est mesurée sur une échelle de 11 points allant de 0 à 10; les personnes satisfaites de leur emploi sont celles qui ont déclaré un score de 8 et plus.

Source : Statistique Canada, Étude longitudinale et internationale des adultes, 2014.

satisfaction au travail, un modèle de régression logistique a été estimé à l'aide d'un indicateur permettant de déterminer si une personne est satisfaite de son emploi comme variable dépendante⁸. Comme dans les sections précédentes, les travailleurs sont considérés comme satisfaits de leur emploi s'ils donnent une note de 8 et plus à la question portant sur la satisfaction au travail.

La satisfaction au travail est une variable ordinaire comportant 11 catégories; par conséquent, une approche de régression consisterait à utiliser un modèle ordonné (p. ex. logit ou probit ordonné), plutôt qu'un modèle binaire. Toutefois, en raison du grand nombre de catégories pour cette variable, il n'est pas possible d'indiquer des effets marginaux pour un modèle ordonné; les effets marginaux sont par ailleurs

plus simples à interpréter que les rapports de cotes. Les résultats du modèle logistique sont examinés dans cette section et présentés au tableau 2. Il convient toutefois de noter que les principaux résultats qualitatifs demeurent inchangés si un modèle logit ordonné est utilisé au lieu d'un modèle binaire⁹.

Les personnes qui ont déclaré avoir beaucoup ou énormément de contrôle sur un plus grand nombre d'aspects de la souplesse de l'emploi (parmi les quatre aspects mesurés au moyen de l'ELIA) étaient plus susceptibles d'être satisfaites de leur emploi que celles qui avaient moins de contrôle sur ces aspects¹⁰. Chez les hommes, le fait d'exercer un contrôle sur trois des quatre aspects de la souplesse de l'emploi dans l'ELIA était associé à une augmentation de 9 points de pourcentage de la

probabilité d'être satisfaits de leur emploi, tandis que le fait d'exercer un contrôle sur tous les aspects était associé à une augmentation de 19 points de pourcentage de la probabilité d'être satisfaits de leur emploi (par rapport à ceux n'ayant pas un contrôle élevé sur aucun des quatre aspects). Le fait de contrôler un ou deux aspects de la souplesse de l'emploi n'était pas associé à une augmentation significative du degré de satisfaction au travail.

Chez les femmes, le fait d'exercer un contrôle sur un ou deux aspects de la souplesse de l'emploi était associé à une augmentation de 5 à 6 points de pourcentage de la probabilité d'être satisfaites de leur emploi, par rapport à ceux qui n'exerçaient aucun contrôle. Par ailleurs, le fait d'exercer un contrôle sur trois aspects ou sur tous les aspects de

la souplesse de l'emploi dans l'ELIA était associé à une augmentation de 10 à 18 points de pourcentage de la probabilité d'être satisfaites de leur emploi, ce qui est semblable aux résultats observés chez les hommes.

Le contrôle sur les heures de travail est l'aspect le plus fortement associé à la satisfaction au travail

Chez les hommes comme chez les femmes, chaque aspect de la souplesse de l'emploi est à lui seul associé à des niveaux plus élevés de satisfaction au travail, et ce, même après avoir tenu compte d'un certain nombre de variables socioéconomiques et professionnelles qui peuvent influencer le degré de satisfaction au travail. Le fait d'avoir le contrôle sur chaque aspect de la souplesse de l'emploi augmentait la satisfaction au travail de 6 à 13 points de pourcentage chez les hommes et de 5 à 14 points de pourcentage chez les femmes, selon l'aspect examiné (tableau 3, modèles 1 à 4). Ces résultats concordent dans l'ensemble avec ceux présentés aux graphiques 1 et 2. Tant chez les hommes que chez les femmes, le contrôle sur les heures de travail était le plus fortement associé à la satisfaction au travail.

Pour tenir compte du fait que les aspects de la souplesse de l'emploi peuvent être corrélés entre eux, la régression a également été effectuée en groupant tous les aspects dans le même modèle. Les résultats indiquent que le contrôle sur les heures de travail était le plus fortement associé à la satisfaction au travail (tableau 3, modèle 5). Chez les hommes, le fait d'avoir beaucoup ou énormément de contrôle sur les heures de travail était associé à une augmentation de 11 points

Tableau 2

Résultats associés au degré de souplesse de l'emploi dans un modèle logit de la satisfaction au travail, hommes et femmes, 2014

	Hommes	Femmes
	effets marginaux moyens	
Beaucoup ou énormément de contrôle sur les aspects de la souplesse de l'emploi		
Aucun aspect (réf.)
Un aspect	0,010	0,047 [†]
Deux aspects	0,040	0,063*
Trois aspects	0,090**	0,095**
Tous les aspects	0,186**	0,177**

... n'ayant pas lieu de figurer

* valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence (réf.) (p < 0,05)

** valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence (réf.) (p < 0,01)

[†] valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence (réf.) (p < 0,10)

Note : Effets marginaux moyens d'une régression logistique ayant la satisfaction au travail comme variable dépendante (égale à un lorsque le score est de 8 ou plus, et à zéro dans le cas contraire). Voir la note 10 pour obtenir la liste des variables explicatives du modèle.

Source : Statistique Canada, Étude longitudinale et internationale des adultes, 2014.

Tableau 3

Résultats associés aux aspects individuels de la souplesse de l'emploi dans un modèle logit de la satisfaction au travail, hommes et femmes, 2014

	Modèle 1	Modèle 2	Modèle 3	Modèle 4	Modèle 5
	effets marginaux moyens				
Hommes					
Contrôle sur l'ordre d'exécution des tâches					
Pas du tout, un peu ou moyennement (réf.)
Beaucoup ou énormément	0,060**	0,011
Contrôle sur la méthode de travail					
Pas du tout, un peu ou moyennement (réf.)
Beaucoup ou énormément	...	0,077**	0,045 [†]
Contrôle sur le rythme de travail					
Pas du tout, un peu ou moyennement (réf.)
Beaucoup ou énormément	0,058**	...	0,013
Contrôle sur les heures de travail					
Pas du tout, un peu ou moyennement (réf.)
Beaucoup ou énormément	0,131**	0,112**
Femmes					
Contrôle sur l'ordre d'exécution des tâches					
Pas du tout, un peu ou moyennement (réf.)
Beaucoup ou énormément	0,078**	0,049*
Contrôle sur la méthode de travail					
Pas du tout, un peu ou moyennement (réf.)
Beaucoup ou énormément	...	0,054*	0,005
Contrôle sur le rythme de travail					
Pas du tout, un peu ou moyennement (réf.)
Beaucoup ou énormément	0,052*	...	0,005
Contrôle sur les heures de travail					
Pas du tout, un peu ou moyennement (réf.)
Beaucoup ou énormément	0,139**	0,122**

... n'ayant pas lieu de figurer

* valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence (réf.) (p < 0,05)

** valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence (réf.) (p < 0,01)

[†] valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence (réf.) (p < 0,10)

Note : Effets marginaux moyens d'une régression logistique ayant la satisfaction au travail comme variable dépendante (égale à un lorsque le score est de 8 ou plus, et à zéro dans le cas contraire). Voir la note 10 pour obtenir la liste des variables explicatives du modèle.

Source : Statistique Canada, Étude longitudinale et internationale des adultes, 2014.

de pourcentage de la probabilité d'être satisfaits de leur emploi. Chez les femmes, le contrôle sur les heures de travail était associé à une augmentation de 12 points de pourcentage de la probabilité d'être satisfaites de leur emploi. À l'exception d'une légère association observée entre le contrôle sur l'ordre du travail et la satisfaction au travail chez les femmes, et entre le contrôle sur la méthode de travail et la satisfaction au travail chez les hommes, aucun des autres aspects de la souplesse de l'emploi ne présentait une association statistiquement ou économiquement significative avec la satisfaction au travail.

Les résultats présentés ci-dessus laissent croire que la nature de l'association entre la souplesse de l'emploi et la satisfaction au travail diffère peu entre les hommes et les femmes. Toutefois, il est possible que les femmes ayant des enfants à la maison accordent une plus

grande valeur à la souplesse de l'emploi que celles n'en ayant pas, étant donné que les femmes sont souvent les personnes qui s'occupent principalement des enfants¹¹. Afin de mettre cette hypothèse à l'essai, les modèles ont été exécutés séparément pour les femmes ayant des enfants à la maison et les femmes sans enfants à la maison.

Chez les femmes ayant au moins un enfant de moins de 18 ans à la maison, le fait d'avoir beaucoup ou énormément de contrôle sur les heures de travail était associé à une augmentation de 13 points de pourcentage de la probabilité d'être satisfaites de leur emploi. Chez les femmes sans enfants à la maison, la souplesse concernant les heures de travail était associée à une augmentation de 12 points de pourcentage de la probabilité d'être satisfaites de leur emploi (tableau 4)¹². Même si l'association entre le contrôle sur les heures de

travail et la satisfaction au travail est un peu plus grande chez les femmes ayant des enfants, ce résultat laisse croire que la présence d'enfants n'est pas un facteur prépondérant de l'association entre la souplesse au travail et la satisfaction au travail chez les femmes.

Il est aussi possible que les jeunes travailleurs accordent plus d'importance ou de valeur à certains aspects de la souplesse de l'emploi que leurs homologues plus âgés. Les résultats examinés séparément selon le groupe d'âge révèlent que, chez les travailleurs de 18 à 33 ans, la plus forte augmentation de la satisfaction au travail se rapportait au contrôle sur les heures de travail (tableau 5). En effet, chez les personnes de ce groupe d'âge, le fait d'avoir beaucoup ou énormément de contrôle sur les heures de travail était associé à une augmentation de 17 points de pourcentage de la probabilité d'être satisfaites de leur emploi. En revanche, chez les personnes de 34 à 49 ans, le fait d'avoir beaucoup ou énormément de contrôle sur les heures de travail était associé à une augmentation de 7 points de pourcentage de la probabilité d'être satisfaites de leur emploi.

En ce qui concerne les personnes de 50 à 64 ans, le fait d'avoir beaucoup ou énormément de contrôle sur les heures de travail était associé à une augmentation de 10 points de pourcentage de la probabilité d'être satisfaites de leur emploi. Cette association non linéaire entre la souplesse de l'emploi et la satisfaction au travail selon l'âge est semblable à la relation en forme de U entre l'âge et la satisfaction au travail observée dans d'autres études¹³.

Une explication possible de cette conclusion, voulant que les jeunes travailleurs éprouvent une plus

Tableau 4
Résultats associés aux aspects individuels de la souplesse de l'emploi dans un modèle logit de la satisfaction au travail, femmes ayant des enfants à la maison et femmes sans enfants à la maison, 2014

	Femmes ayant des enfants à la maison	Femmes sans enfants à la maison
	effets marginaux moyens	
Contrôle sur l'ordre d'exécution des tâches		
Pas du tout, un peu ou moyennement (réf.)
Beaucoup ou énormément	0,040	0,068*
Contrôle sur la méthode de travail		
Pas du tout, un peu ou moyennement (réf.)
Beaucoup ou énormément	0,011	-0,007
Contrôle sur le rythme de travail		
Pas du tout, un peu ou moyennement (réf.)
Beaucoup ou énormément	-0,010	0,013
Contrôle sur les heures de travail		
Pas du tout, un peu ou moyennement (réf.)
Beaucoup ou énormément	0,128**	0,117**

... n'ayant pas lieu de figurer

* valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence (réf.) ($p < 0,05$)

** valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence (réf.) ($p < 0,01$)

Note : Effets marginaux moyens d'une régression logistique ayant la satisfaction au travail comme variable dépendante (égale à un lorsque le score est de 8 ou plus, et à zéro dans le cas contraire). Voir la note 10 pour obtenir la liste des variables explicatives du modèle, moins les variables explicatives se rapportant aux enfants.

Source : Statistique Canada, Étude longitudinale et internationale des adultes, 2014.

grande satisfaction au travail lorsqu'ils contrôlent leurs heures de travail, par rapport aux travailleurs plus âgés, est que l'importance relative des heures de travail diminue avec l'âge¹⁴. Cette hypothèse concorde avec l'observation selon laquelle la génération des milléniaux — les personnes de 18 à 33 ans en 2014 — accorde souvent plus d'importance aux formules de travail souples que les générations plus âgées¹⁵.

Conclusion

Dans la présente étude, on examine l'association entre la souplesse de l'emploi et la satisfaction au travail en fournissant de nouveaux renseignements sur leur relation. On a utilisé, à cette fin, l'Étude longitudinale et internationale des adultes (ELIA), un ensemble de données relativement nouveau qui comprend de multiples indicateurs de la qualité des emplois. Il est important d'examiner cette association puisque les travailleurs qui sont davantage satisfaits de leur emploi sont plus susceptibles que ceux qui le sont moins de déclarer qu'ils n'ont pas l'intention de quitter leur emploi actuel au cours de l'année à venir.

Dans cette étude, on innove en faisant appel à de multiples aspects de la souplesse de l'emploi afin de mieux comprendre l'association entre le contrôle qu'une personne exerce sur son travail et sa satisfaction au travail dans son ensemble. Les résultats montrent que la souplesse de l'emploi, en particulier par rapport aux heures de travail, est un indicateur important de la satisfaction au travail.

La satisfaction au travail et le contrôle sur les quatre aspects de la souplesse de l'emploi de l'ELIA

Tableau 5

Résultats associés aux aspects individuels de la souplesse de l'emploi dans un modèle logit de la satisfaction au travail, selon le groupe d'âge, 2014

	Groupe d'âge		
	18 à 33 ans	34 à 49 ans	50 à 64 ans
	effets marginaux moyens		
Contrôle sur l'ordre d'exécution des tâches			
Pas du tout, un peu ou moyennement (réf.)
Beaucoup ou énormément	0,040	0,035	0,038
Contrôle sur la méthode de travail			
Pas du tout, un peu ou moyennement (réf.)
Beaucoup ou énormément	0,003	0,034	0,011
Contrôle sur le rythme de travail			
Pas du tout, un peu ou moyennement (réf.)
Beaucoup ou énormément	-0,015	0,017	0,026
Contrôle sur les heures de travail			
Pas du tout, un peu ou moyennement (réf.)
Beaucoup ou énormément	0,170**	0,068*	0,101**

... n'ayant pas lieu de figurer

* valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence (réf.) ($p < 0,05$)

** valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence (réf.) ($p < 0,01$)

Note : Effets marginaux moyens d'une régression logistique ayant la satisfaction au travail comme variable dépendante (égale à un lorsque le score est de 8 ou plus, et à zéro dans le cas contraire). Les variables explicatives du modèle comprennent le sexe et les variables indiquées dans la note 10.

Source : Statistique Canada, Étude longitudinale et internationale des adultes, 2014.

varient selon le sexe, l'âge, le plus haut niveau de scolarité atteint et la profession. La satisfaction au travail est positivement associée à chaque aspect de la souplesse de l'emploi. Un certain nombre de caractéristiques au niveau de la personne et de l'emploi sont prises en compte. La probabilité qu'une personne soit très satisfaite de son emploi est plus élevée chez les personnes qui contrôlent un plus grand nombre d'aspects de la souplesse de l'emploi, bien que chaque aspect soit associé positivement à la satisfaction au travail en soi. Parmi les quatre aspects de la souplesse de l'emploi abordés dans l'ELIA, le contrôle sur les heures de travail est celui qui a la plus forte relation avec la satisfaction au travail, même après la prise en compte des autres aspects liés à la satisfaction au travail.

Chez les femmes, la présence d'enfants à la maison ne semble pas être un facteur à l'origine de

la relation entre la souplesse de l'emploi et la satisfaction au travail. Il existe toutefois des différences importantes selon le groupe d'âge. Les personnes de 18 à 33 ans, en particulier, présentent la plus forte augmentation de la satisfaction au travail en raison du contrôle qu'elles exercent sur les heures de travail, suivies de celles de 50 à 64 ans, et enfin de celles de 34 à 49 ans. D'autres recherches sont nécessaires pour comprendre les raisons pour lesquelles un plus grand contrôle sur les heures de travail se répercute davantage sur la satisfaction au travail des jeunes travailleurs.

Steve Martin est analyste à la Division de la statistique du revenu de Statistique Canada.

Sources de données, méthodes et définitions

Sources de données

Les données ayant servi à la présente étude proviennent de la deuxième vague (2014) de l'Étude longitudinale et internationale des adultes (ELIA). L'ELIA est une enquête longitudinale qui est menée tous les deux ans depuis 2012 auprès des ménages et dans le cadre de laquelle les données sont autodéclarées. La population cible est composée de la population canadienne et de ses descendants en 2012, ne vivant pas en établissement et vivant dans les 10 provinces. Sont exclus du champ de l'enquête les personnes vivant dans les réserves et les communes, ainsi que les membres des Forces armées canadiennes en mission à l'étranger. Voir Statistique Canada (2015) pour une définition complète de la population cible. Cette étude porte sur les personnes de 18 à 64 ans qui occupaient un emploi pendant la semaine de référence de l'enquête, ce qui a donné lieu à un échantillon de 8 610 personnes.

Méthodes

Les coefficients du modèle sont les effets marginaux moyens provenant d'une régression logistique. Toutes les estimations sont pondérées pour être représentatives de la population cible de l'ELIA. Puisque l'ELIA s'appuie sur un plan d'échantillonnage stratifié complexe, les écarts types

utilisées pour déterminer la signification statistique sont calculées à l'aide de poids bootstrap.

Définitions

Dans le cadre de l'ELIA, on mesure la satisfaction au travail au moyen de la réponse à la question « Quel sentiment éprouvez-vous à l'égard de votre emploi? » et qui comporte une échelle de 11 points, où 0 correspond au fait d'être « très insatisfait » et 10 correspond à celui d'être « très satisfait ». Une personne est considérée comme satisfaite de son emploi si elle accorde une note de 8 et plus à cette question.

Dans l'ELIA, on mesure la souplesse de l'emploi à l'aide de la réponse à la question « Dans quelle mesure pouvez-vous choisir ou modifier [...] », suivie d'un aspect particulier de la souplesse de l'emploi. Les quatre aspects considérés dans l'ELIA sont « l'ordre d'exécution de vos tâches », « votre méthode de travail », « votre rythme de travail » et « vos heures de travail ». La réponse à chacune de ces quatre questions est mesurée en fonction de la même échelle de 5 points : (1) « pas du tout »; (2) « très peu »; (3) « moyennement »; (4) « beaucoup »; (5) « énormément ». On dit qu'une personne contrôle un aspect particulier de la souplesse de l'emploi si elle répond qu'elle a beaucoup ou énormément de contrôle sur cet aspect.

Notes

1. Voir, par exemple, Clark (2001).
2. Voir, par exemple, Judge et Watanabe (1993).
3. Les sujets importants abordés dans la littérature portant sur la satisfaction au travail comprennent les suivants : les différences à l'égard de la satisfaction au travail entre les hommes et les femmes (Clark, 1997); les différences selon l'âge (Clark et coll., 1996), le statut syndical (Laroche, 2016), le type de contrat (Origo et Pagani, 2009) et les rôles familiaux (Bruck et coll., 2002). Certaines analyses adoptent également une approche hédonique et analysent les divers facteurs qui contribuent à la satisfaction au travail (Clark, 2001; Gazioglu et Tansel, 2006).
4. Voir, par exemple, la discussion dans Fondas (2015) et Bennett (2016).
5. Une note de satisfaction au travail de 8 correspond également au niveau médian de satisfaction au travail des hommes et des femmes. Par conséquent, une personne très satisfaite de son emploi peut être considérée sommairement comme une personne dont le niveau de satisfaction au travail est médian ou supérieur à la médiane.
6. Clark et coll. (1996) ont observé une relation en forme de U entre la satisfaction au travail et l'âge, bien que cela ne soit pas observé dans les données de l'ELIA.
7. Voir, par exemple, Uppal et LaRochelle-Côté (2014).
8. Les résultats quantitatifs sont presque identiques si l'on utilise plutôt un modèle de probabilité linéaire.
9. Bien que l'utilisation d'un modèle ordonné soit courante dans la littérature, Rothausen (1994) et Bruck et coll. (2002) utilisent un modèle linéaire ayant la satisfaction au travail comme variable dépendante. Les principaux résultats qualitatifs de l'analyse restent les mêmes si un modèle linéaire est utilisé à la place d'un modèle logistique.
10. Tous les modèles comprennent des variables de contrôle démographique (âge; province; santé générale et mentale; scolarité; si la personne a un conjoint ou une conjointe et des enfants et leur interaction; si elle est étudiante; si elle est née au Canada; si elle fait partie d'une minorité visible; si elle a été chômeuse au cours des deux années précédant l'enquête; si elle fournit actuellement des soins liés à un problème de santé ou au vieillissement); des variables de contrôle liées à des événements récents importants (10 variables binaires qui mesurent si une personne a perdu un emploi; a subi une détérioration de sa situation financière;

- a été victime d'un crime; a été victime de violence physique; a un ami ou un proche parent qui a souffert d'une maladie ou d'une blessure grave; a elle-même souffert d'une maladie ou d'une blessure grave; a vécu le décès d'un proche parent, d'un ami, d'un parent, d'un partenaire ou d'un enfant au cours des deux dernières années); des variables de contrôle du milieu de travail (industrie; profession; type de contrat; taille du milieu de travail; changements récents sur le plan des compétences; surqualification; ancienneté dans l'emploi actuel; statut syndical; si l'emploi comporte un régime de retraite; s'il existe un régime de participation aux bénéfices; salaire horaire; nombre moyen d'heures de travail par semaine; heures supplémentaires payées et non payées; si la personne a récemment reçu une formation au travail; complexité accrue récente du travail; responsabilités au travail; lieu de travail; salaire).
11. Parmi celles qui avaient des enfants de moins de 15 ans à la maison, les femmes étaient 29 points de pourcentage plus susceptibles que les hommes d'être les mieux informées sur les enfants de leur ménage. Dans le cadre de l'ELIA, la personne qui connaît le mieux les enfants est celle qui répond aux questions relatives à la santé de l'enfant et aux modalités de garde. Cet écart passait à 36 points de pourcentage si l'on tenait compte des personnes qui n'occupaient pas d'emploi au cours de la semaine de référence. À l'aide des données de l'Enquête sociale générale de 2015, Houle et coll. (2017) ont constaté que, parmi les parents, les femmes sont environ 86 % plus susceptibles que les hommes de consacrer du temps aux soins des enfants.
 12. Rothausen (1994) constate que la satisfaction au travail des parents travailleurs est plus fortement corrélée à la souplesse de l'emploi que celle des travailleurs qui ne sont pas parents, bien qu'elle trouve une relation statistiquement insignifiante entre la souplesse de l'emploi et la satisfaction au travail.
 13. Voir Clark et coll. (1996).
 14. Cette observation est conforme aux constatations de Warr (2008).
 15. Voir Fondas (2015).

Documents consultés

- BENNETT, Madeline. 2016. « Hot desking is old hat: The future of flexible working », *The Telegraph*, 27 octobre.
- BRUCK, Carly S., Tammy D. ALLEN et Paul E. SPECTOR. 2002. « The relation between work–family conflict and job satisfaction: A finer-grained analysis », *Journal of Vocational Behavior*, juin, vol. 60, n° 3, p. 336 à 353.
- CLARK, Andrew E. 2001. « What really matters in a job? Hedonic measurement using quit data », *Labour Economics*, mai, vol. 8, n° 2, p. 223 à 242.
- CLARK, Andrew E. 1997. « Job satisfaction and gender: Why are women so happy at work? », *Labour Economics*, décembre, vol. 4, n° 4, p. 341 à 372.
- CLARK, Andrew E., Andrew OSWALD et Peter WARR. 1996. « Is job satisfaction U-shaped in age? », *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, mars, vol. 69, n° 1, p. 57 à 81.
- FONDAS, Nanette. 2015. « Millennials say they'll relocate for work-life flexibility », *Harvard Business Review*, 7 mai.
- GAZIOGLU, Saziye, et Aysit TANSEL. 2006. « Job satisfaction in Britain: Individual and job related factors », *Applied Economics*, septembre, vol. 38, n° 10, p. 1163 à 1171.
- HOULE, Patricia, Martin TURCOTTE et Michael WENDT. 2017. « [Évolution de la participation des parents aux tâches domestiques et aux soins des enfants de 1986 à 2015](#) », *Mettre l'accent sur les Canadiens : résultats de l'Enquête sociale générale*, juin, produit n° 89-652-X au catalogue de Statistique Canada.
- JUDGE, Timothy A., et Shinichiro WATANABE. 1993. « Another look at the job satisfaction–life satisfaction relationship », *Journal of Applied Psychology*, décembre, vol. 78, n° 6, p. 939 à 948.
- LAROCHE, Patrice. 2016. « A meta-analysis of the union–job satisfaction relationship », *British Journal of Industrial Relations*, décembre, vol. 54, n° 4, p. 709 à 741.
- ORIGO, Federica, et Laura PAGANI. 2009. « Flexicurity and job satisfaction in Europe: The importance of perceived and actual job stability for well-being at work », *Labour Economics*, octobre, vol. 16, n° 5, p. 547 à 555.
- ROTHAUSEN, Teresa J. 1994. « Job satisfaction and the parent worker: The role of flexibility and rewards », *Journal of Vocational Behavior*, juin, vol. 44, n° 3, p. 317 à 336.
- STATISTIQUE CANADA. 2015. [Étude longitudinale et internationale des adultes \(ELIA\)](#), Ottawa.
- UPPAL, Sharanjit, et Sébastien LAROCHELLE-CÔTÉ. 2014. « [Évolution du profil professionnel des jeunes hommes et des jeunes femmes au Canada](#) », *Regards sur la société canadienne*, avril, produit n° 75-006-X au catalogue de Statistique Canada.
- WARR, Peter. 2008. « Work values: Some demographic and cultural correlates », *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, décembre, vol. 81, n° 4, p. 751 à 775.