

Le Sens du Travail dans un contexte Entropique

[The Meaning of Work in an Entropic context]

Nyock Ilouga Samuel¹ and Moussa - Mouloungui Aude Carine²

¹Département de Psychologie, Université de Yaoundé 1, Faculté des Arts, des Lettres et des Sciences Humaines, BP 13084, Yaoundé, Cameroun

²Département de Psychologie, Université Omar Bongo, Faculté des Lettres et des Sciences Humaines, BP 7641, Libreville, Gabon

Copyright © 2019 ISSR Journals. This is an open access article distributed under the *Creative Commons Attribution License*, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

ABSTRACT: The international literature review on the meaning of work reveals that, there is still an epistemological confusion between the meaning and coherence constructs. To date, no research has empirically proven that the meaning of work, which emerges from the perception of the work, its purpose and its contribution to the meaning of existence, has an autonomous and a distinctive character not only with respect to the perceived and effective coherence existing between the worker and the working environment, but also vis-à-vis other factors which view the meaning as a subset of more important constructs like psychological empowerment. To address this gap, this research aims at continuing the empirical validation on the inventory of the meaning of work while examining not only its factorial structure, but also and especially the conceptual and empirical differences between the meaning and coherence. Confirmatory factor analyzes were carried out on 623 hospital staff in Cameroon, showing that the two-dimensional structure of the meaning inventory presents better statistical indices of adequacy on the real data and accounts for 71.486% of the explained variance. Correlational analyzes that were carried out on 359 samples validated the distinctive and autonomous character of meaning with respect to coherence ($r \approx .32$).

KEYWORDS: Social entropy, Person-environment fit, Psychology empowerment, Meaning of work, Meaning of work inventory, Report to work.

RESUME: L'analyse de la littérature internationale sur le sens du travail révèle qu'une confusion épistémologique persiste entre les construits de sens et de cohérence. Toutefois, aucune recherche n'a à ce jour démontré de façon empirique qu'il est valide de considérer que le sens du travail, qui émerge de la compréhension du travail, de sa finalité ainsi que de sa contribution au sens de la vie, présente un caractère autonome et distinctif non seulement par rapport la cohérence perçue et réelle entre le travailleur et son environnement de travail, mais aussi vis-à-vis d'autres phénomènes considérant le sens comme un sous-ensemble de construit plus important comme l'habilitation psychologique. Pour combler cette lacune, la présente recherche vise à poursuivre la validation empirique de l'inventaire du sens du travail tout en examinant non seulement sa structure factorielle, mais aussi et surtout les différences conceptuelles et empiriques entre le sens et la cohérence. Des analyses factorielles confirmatoires ont été effectuées sur 623 personnels hospitaliers du Cameroun démontrent que la structure en deux dimensions de l'inventaire du sens présente de meilleurs indices statistiques d'adéquation aux données réelles et totalisent 71,486% de la variance expliquée. Les analyses corrélationnelles effectuées sur 359 sujets ont permis de valider le caractère distinctif et autonome du sens par rapport à la cohérence ($r \approx .32$).

MOTS-CLEFS: Entropie sociale, Cohérence personne-environnement, Habilitation psychologique, Inventaire du sens du travail, Rapport au travail.

1 INTRODUCTION

Longtemps réservé à la réflexion philosophique en raison de son caractère insaisissable et difficilement opérationnalisable [1], le concept du sens a récemment investi le champ de la psychologie du travail et le nombre de recherches qui lui sont consacrées croît de manière soutenue ([2] ; [3] ; [4] ; [5]). Ces recherches visent essentiellement à examiner le rapport que les individus entretiennent avec leur milieu de vie compte tenu des expériences significatives de leurs vécus socioprofessionnels ([6]). En revanche, tel qu'examiné par les psychothérapeutes existentiels, le sens se rapporte essentiellement à la vie sur terre et participe de la raison d'ordre cosmogonique d'être ou de vivre ([7]). Parallèlement à cette approche, [8] et [9] suggèrent de s'inventer un sens et s'investir pleinement à son accomplissement, plutôt que de s'apitoyer sur le sort de l'homme qui se trouve à la recherche du sens dans un monde qui en est dépourvu. Appliqué dans le contexte des entreprises, le sens se rapporte au travail et ce faisant, ne s'éloigne pas fondamentalement de son entendement philosophique existentiel, puisque la réflexion professionnelle est considérée dans un parcours de vie pris dans sa globalité ([10]). Cependant, s'il est admis que celui qui ne trouve plus aucun sens à sa vie est condamné ([11]), qu'advient-il à celui qui ne trouve aucun sens à son travail ? C'est dans cette perspective que [12], opposant le sens à la valeur des choses, observe notamment que le sens du travail renvoie nécessairement à autre chose que le travail proprement dit. Cette chose, dit-il, ne fait sens qu'à proportion de la valeur qui lui est attribuée. La construction dudit sens résulte au moins de trois sources d'interprétations différentes : la signification, la direction et la sensation. Mais, les recherches sur le sens du travail explorent prioritairement la signification du travail ([13] ; [6] ; [14] ; [15] ; [16] ; [1]) et les contenus attribués au sens du travail dans toutes ces recherches ne coïncident pas toujours exactement. Il semble que la diversité des contextes d'étude soit à l'origine de cette variabilité ([17]). Au fond, quel contenu prend le sens du travail dans un contexte entropique, marqué par la vacuité, la dissipation, le paupérisme, et qui transforme les travailleurs en hommes stipendiés prêts à vendre leurs services au plus offrant ? Dans un tel contexte, le sens du travail, envisagé comme dimension du sens de la vie ([20]), se distingue-t-il de la cohérence empruntée à [18] puis à [3] ; [19] ? Sur le plan scientifique, la prolifération des concepts et la redondance empirique sont problématiques et vont à l'encontre du principe de parcimonie ([21]). Il devient essentiel de déterminer si le sens du travail se distingue des autres construits avec lesquels il semble apparenté. Cette recherche mène des investigations pour poursuivre la validation empirique de l'inventaire du sens du travail (IST) en précisant son caractère distinctif par rapport à la cohérence. Il s'agit de confirmer la structure factorielle de l'inventaire du sens du travail proposé par [1] dans un contexte de travail particulier et vérifier la spécificité du construit par rapport à la cohérence perçue et réelle entre l'individu et son environnement. Cette cohérence, selon [18] et [3], correspond au sens trouvé dans le travail à travers l'articulation entre l'importance accordée à certains attributs du travail et leur présence effective sur les lieux de travail.

2 CADRE THÉORIQUE ET HYPOTHÈSES

2.1 CONTEXTE

L'étude du sens du travail se présente avec une acuité nouvelle pour des travailleurs qui évoluent dans un contexte entropique, marqué par l'effondrement de la valeur accordée au travail ([22]), avec pour corollaires l'ennui, la dissipation, la vacuité, l'apathie et les conduites déloyales. Ces conduites se situent aux antipodes des comportements dits d'habilitation ([23]) et pourraient traduire une carence de l'intelligence inventive qui permet aux salariés de prendre des initiatives allant au-delà des prescriptions, notamment lorsqu'elles sont déficientes ou contradictoires ([24]). L'entropie sociale est la mauvaise situation dans laquelle se trouvent les travailleurs camerounais du fait de la corruption des agents et des principes qui sous-tendent le travail informel et qui constituent avec lui des entités émergentes, nées du fonctionnement chaotique du système social camerounais, marqueurs de l'entropie sociale. L'interprétation de l'entropie comme étant une « mesure du désordre » compte plusieurs adeptes ([25] ; [26]). Cette interprétation n'est toutefois pas entièrement étrangère à l'entropie thermodynamique ([27]). En effet, considérant l'interprétation inspirée du second principe de la thermodynamique selon laquelle l'entropie constitue une mesure de la perte du travail ([28]), et compte tenu de la conception prométhéenne du travail comme ce qui permet l'instauration et la stabilité de l'ordre social ([29]), il n'est pas contre indiqué d'établir une correspondance entre une entropie élevée et le désordre. Ce fonctionnement aléatoire s'est emparé des administrations et entreprises du territoire national où il a aboli tous les principes de management et favorisé l'émergence d'une organisation clandestine. Dans un tel environnement, les salariés se transforment en hommes stipendiés, exclusivement portés à vendre leurs services au plus offrant. Lorsque le travail devient ainsi l'occasion de se livrer à un trafic qui s'est organisé au tour de lui, il devient urgent de s'interroger sur le sens du travail réel sans lequel, le trafic qu'il a généré n'est plus possible. Si, comme l'affirme [30], le sens du travail est l'une des quatre cognitions qui composent l'habilitation, il n'est pas absurde de s'intéresser au sens si on souhaite redonner un peu d'humanisme au travail. Cette idée avait déjà été émise par [31].

2.2 LE SENS DU TRAVAIL

En se référant à Sartre ([18]), le travail ne saurait guère figurer parmi les activités qui permettraient de donner du sens à la vie. Ces activités, dit-il, sont justes, bons, se satisfont d'elles-mêmes et ne nécessitent pas d'autres sources de motivation. Or le travail, soutient [12], n'est pas une valeur morale et ne saurait donc se suffire à lui-même puisqu'il est essentiellement un moyen au service des rôles extra-professionnels. C'est, dit-il, pour cette raison qu'il a un sens. Mais le sens étant une notion fondamentalement extrinsèque, le sens du travail plonge ses racines dans des rôles que l'individu accomplit dans d'autres sphères de la vie. Ce paradoxe témoigne de la complexité du concept de sens et justifie l'abondance et la diversité des approches qui lui sont consacrées ([20]). Parmi les contributions remarquables pour la compréhension du sens du travail, il convient de noter avec [32], 1ère édition en 1975) et [8] l'idée que le sens est le résultat d'une construction permanente ou d'une quête dans un monde qui en est dépourvu. Cette conquête se rapporte à des expériences issues de différents parcours de vie. L'idée défendue par [33] selon laquelle l'être humain achève l'œuvre de la création et « y imprime sa marque de la perfection » revitalise la conception prométhéenne du travail et en fait une activité créatrice ([34]). Lorsqu'il permet de porter des valeurs comme l'empathie, l'altruisme ou la générativité, le travail devient ainsi un vecteur essentiel du sens ([35]). La construction de ce sens résulterait du sentiment de cohérence entre les valeurs et le comportement du travailleur. L'idée selon laquelle le sens du travail peut être examiné sous l'angle de la cohérence compte plusieurs adeptes ([18], [19], [3]). Cette orientation nécessite plus que jamais, l'articulation savante entre les différentes sphères de la vie et nécessite des conciliations et des régulations entre des valeurs ([36]). A l'instar de la vie, le travail ne constitue pas une préoccupation nouvelle ([20]). Et, comme la vie, le concept de travail n'est pas spontanément apparu, pourvu de tous ses attributs depuis ses origines antiques ([34]). Les différentes significations qu'il possède de nos jours se sont additionnées au fil du temps. Toutefois, nous pouvons retenir que le travail est une dépense d'énergie à travers un ensemble d'activités visant à produire quelque chose d'utile ([37] ; [38] ; [39]). Il est fondamentalement confronté à la difficulté qui conditionne le développement de l'ingéniosité résiliente ([24]). Il charrie concomitamment une tonalité agréable et désagréable, et doit son sens notamment à son utilité socioéconomique. Les gens travaillent par amour d'eux-mêmes et de leur famille. Même le plaisir que peut procurer le « bon » travail a d'abord pour effet d'élargir les fondations narcissiques de son auteur et donc de renforcer l'estime de soi. C'est notamment par amour de soi-même qu'on admire la perfection des résultats du travail. D'où la recherche de la cohérence entre soi et ce qu'on fait. En se projetant dans du travail bien fait, on admire ses propres qualités et on apprécie son talent intrinsèque. C'est également la même opération lorsqu'on admire le travail des autres. Car ce faisant, on se compare à eux et les reconnaît comme alter ego, dotés des mêmes qualités, triomphant des mêmes difficultés et franchissant les mêmes obstacles. L'étude de [1] a retenu trois approches théoriques pour élaborer un outil de mesure du sens du travail : l'approche basée sur la compréhension du travail ([40]), l'approche centrée sur l'orientation du travail ([41]) et l'approche portée sur la contribution du travail à la construction du sens de la vie ([42] ; [4] et [5]). Les auteurs ont montré que l'inventaire du sens du travail ainsi élaboré est composé de quatre sous-mesures culturellement sensibles à savoir : l'importance du travail, la compréhension du travail, la direction du travail et la finalité du travail. La structure factorielle ainsi élaborée a révélé un ajustement adéquat aux données collectées auprès d'un échantillon de travailleurs français. Dans cette recherche, la vérification de l'adéquation aux données de cette structure factorielle de l'inventaire du sens du travail constitue une étape préalable avant de pouvoir examiner la possible redondance avec les indices de la cohérence.

Hypothèse (H_1) : La structure factorielle de l'inventaire du sens, constituée de quatre sous-mesures, s'ajustera de façon satisfaisante aux données. Toutefois, la distribution des items à l'intérieur des dimensions pourrait s'écarter du modèle initial compte tenu des contingences contextuelles.

2.3 SENS ET COHÉRENCE

En psychologie, l'expérience du sens se rapporte essentiellement au sentiment d'être sur le chemin de la réalisation de ses rêves ([43]). Il est ainsi associé à la vocation ([10]) et résiderait sur l'adéquation entre la situation actuelle et les aspirations profondes. Le sens du travail pourrait être obtenu à travers la correspondance entre la représentation du travail idéal et les caractéristiques du travail actuel ([44]). Ainsi, le sens du travail peut être conçu comme un effet de cohérence entre le sujet et le travail qu'il accomplit, le degré d'harmonie ou d'équilibre qu'il atteint dans sa relation avec le travail ([43]). Dans cette perspective le concept de cohérence est apparenté à celui de la consistance ([45]) ou à celui de la congruence ([46]) selon lequel, les idées qu'on a à propos de quelque chose tendent à s'organiser en systèmes d'équilibre et, par conséquent, toute incohérence entraîne des activités (intellectuelles, émotionnelles, comportementales, etc.) pour réinstaller l'équilibre. Cependant le postulat selon lequel la cohérence trouvée dans le travail correspond au sens du travail se fonde sur un raisonnement théorique qui découle de la psychologie existentielle ([18]). [7] affirme que l'exigence fondamentale de l'homme est la plénitude de sens, qui ([47]) accomplit au moins trois fonctions : il oriente les attitudes et les conduites de l'individu; il confronte l'individu à travers les épreuves et les passages de sa vie, afin de le forcer à accomplir son destin; il permet enfin la

compréhension de l'existence et l'intégration de la personnalité. La cohérence que le sujet trouve dans son rapport au travail lui procure un sentiment de sécurité psychologique et de sérénité qui l'aidera à faire face aux épreuves que comporte inévitablement l'exercice même de ses fonctions. Sans cette intégration, il est fort difficile pour un individu d'avoir une histoire qui soit intelligible et un but dans la vie qui soit logiquement associé à cette histoire.

A travers une approche phénoménologique, [19] abordent le sens comme un effet de cohérence entre les caractéristiques que les individus recherchent dans leur travail (caractéristiques valorisées du travail) et celles qu'ils perçoivent dans leur travail actuel (caractéristiques présentes du travail). A partir des mesures de présence et d'importance, [19] ont déterminé des indices de cohérence pour six aspects du travail (utilité, éthique, efficacité personnelle, conditions de réussite, le plaisir au travail, la sécurité personnelle) et considèrent ces indices de cohérence comme étant des outils pour mesurer le sens du travail. Un sujet trouvant peu de cohérence pour l'ensemble de ces indices trouverait nécessairement moins de sens à son travail qu'un individu qui percevrait davantage de cohérence pour chacun de ces indices. Ces observations de [19] s'appuient d'abord sur une mesure des caractéristiques valorisées du travail qui est comparable à d'autres structures établies sur les valeurs et le sens du travail ([6] ; [14]). Ces indices sont également utilisés comme variables indépendantes au sein des modèles de régressions. Par exemple, [19] montrent que l'indice de cohérence de la sécurité personnelle prédit une partie de l'anxiété des personnes ainsi que leur irritabilité. Toutefois, aucune recherche n'a à ce jour démontré de façon empirique qu'il est valide de considérer la cohérence personne – environnement comme un élément correspondant au sens que l'on trouve à son travail. Le second objectif de notre travail consiste ainsi à vérifier si les indices de cohérence qui sont calculés à partir des mesures des caractéristiques valorisées et présentes du travail constituent une mesure du sens du travail et seraient très fortement liés aux dimensions de l'IST.

Hypothèse H_2 : Les dimensions de l'inventaire du sens possèdent un caractère distinct et ne seront pas redondants avec les indices de la cohérence.

3 MÉTHODOLOGIE

Deux temps ont été nécessaires pour effectuer cette recherche afin de tester nos hypothèses. Dans un premier temps, l'objectif était de valider la structure factorielle de l'inventaire du sens alors que l'objectif du second consistait à évaluer la redondance possible entre les dimensions du sens du travail et les indices de cohérence, à travers l'examen des corrélations.

3.1 ÉCHANTILLONS

Bien que la crise de sens tende à se généraliser à tous les secteurs d'activité ([18]), le personnel de santé semble plus exposé à la perte de sens en raison de la confrontation permanente à la mort. Au Cameroun, on estime que 80% des patients atteints d'affections sérieuses meurent à l'hôpital faute d'argent et de soins ([48]). Nous avons donc logiquement choisi de cibler cette population pour mener cette étude. Plusieurs directions des hôpitaux de la région du littoral (Cameroun) nous ont fourni des listes informatisées des personnels médicaux totalisant 300 médecins et 500 infirmiers. Nous avons invité les 800 salariés à participer à l'enquête. Pour y parvenir nous sommes intervenus lors de réunions sectorielles organisées par les services des hôpitaux. A chaque fois, nous disposions d'une demi-heure pour présenter la recherche et distribuer le questionnaire. Nous insistions sur le fait que les autorités de la tutelle ont accepté le déploiement de la recherche auprès du personnel soignant après avoir validé la caution éthique apportée par le comité d'éthique de l'Université de Yaoundé 1. Toutefois, elles ne sont pas pour autant impliquées dans la recherche. Notre échantillon est ainsi constitué de personnes volontaires et éclairées qui ont accepté de rendre leur questionnaire dûment complété. L'administration du questionnaire a eu lieu entre le 20 juillet 2017 et 10 janvier 2018. Au total, 623 employés ont accepté de répondre au questionnaire, ce qui correspond à un taux de réponse de 77,87%. Parmi ces répondants, 67,4% sont des femmes et 32,6% des hommes. L'âge des répondants varie entre 21 et 62 ans et ils sont âgés en moyenne de 44,4 ans (écart-type égal à 9,08 ans). Notre échantillon comporte 46,91% de personnel infirmier, 11,11% d'aide-soignant, 16,11%, d'ingénieurs et techniciens de laboratoire ; 19,75% de major des hôpitaux et 13,01% de médecins. Pour répondre aux exigences méthodologiques relatives à la procédure de l'analyse confirmatoire, notre échantillon a été divisé en deux parties. Les tests de comparaisons ont révélé une homogénéité entre les deux échantillons du point de vue de l'âge ($t = 1,111$; $p > 0,26$) du sexe ($\chi^2 = 1,20$; $p > 0,54$) et de la distribution dans les différentes catégories socioprofessionnelles ($\chi^2 = 1,67$; $p > 0,23$).

Le premier échantillon (é1), composé de 264 employés des hôpitaux, a complété l'inventaire du sens de travail de [1]. Ce qui permettra d'éprouver la stabilité de la structure factorielle de l'inventaire du sens, c'est-à-dire l'hypothèse 1, avec une puissance statistique estimée à partir des indices d'adéquation classiques ($TLI \geq .90$; $CFI \geq .90$ et $RMSEA \leq .05$). Le deuxième échantillon (é2), de son côté, est composé de 359 travailleurs qui ont complété l'ensemble des variables à l'étude (l'inventaire du sens et les deux mesures d'importance et de présence des caractéristiques du travail de [19]). Ce deuxième échantillon

permettra de vérifier les liens entre les mesures du sens et les indices de cohérence, c'est-à-dire tester l'hypothèse 2, avec une puissance statistique adéquate ($r \geq .70$, $p < .05$; [49]).

3.2 INSTRUMENTS

L'enquête s'est réalisée au moyen d'un questionnaire auto-administré. Le questionnaire a été distribué aux participants avec une enveloppe préaffranchie à l'adresse de l'équipe de recherche et portant la mention questionnaire de recherche sur le sens du travail. Ce questionnaire comporte trois parties. La première partie porte sur le sens travail. La deuxième partie évalue la présence de certaines caractéristiques du travail et l'importance qui leur est accordée ([6] ; [19]). La troisième partie porte sur les renseignements du participant. Pour chacune de ces échelles, les répondants devaient exprimer leur accord, estimer la fréquence ou indiquer le degré d'importance en se positionnant sur une échelle de type Likert à 4 points (1 = Pas du tout d'accord; 4 = tout à fait d'accord).

3.3 L'INVENTAIRE DU SENS DU TRAVAIL

Nous avons utilisé l'inventaire du sens proposé par [1]. Les 17 énoncés qui la composent permettent de décrire l'utilité du travail, la signification du travail en général, la place qu'il occupe dans la vie de la personne et les facteurs qui contribuent à lui donner du sens. Conformément à la démarche développée par [47], nous avons constitué un groupe de quinze experts composé d'étudiants en médecine et internes des hôpitaux. Le travail des experts a consisté à évaluer la représentativité de chaque item relativement à la définition retenue pour la dimension de rattachement ; d'apprécier la clarté des mots et le niveau de langage utilisé pour faciliter la compréhension des items par tous les participants ; d'évaluer l'exhaustivité de la composition de chaque dimension et proposer éventuellement de nouveaux items ; de libérer les items de leur charge culturelle d'origine ([47]). Concrètement, les experts devaient évaluer chaque item sur une échelle de type Likert avec quatre niveaux de réponse [ex. 1 = (pas du tout claire), à 4 = (tout-à-fait claire)]. Les espaces avaient été laissés à la disposition des experts pour suggérer de nouvelles questions ou reformuler des items disponibles. Au terme de l'examen approfondi de la validité, la représentativité et de la clarté de la formulation des énoncés, 8 items ont été reformulés (2, 3, 4, 9, 10, 12, 14, 16), aucun n'a été supprimé, plusieurs items (ex : 1, 2, 5, 8, 16, 17) ont été transférés d'une dimension à une autre et la structure globale de l'échelle a été réorganisée. Cette étude préliminaire a nécessité des échanges avec les auteurs de l'échelle jusqu'à l'obtention de formulation satisfaisante. Par ailleurs, l'IST a été confrontée aux échelles concurrentes. Nous avons choisi d'utiliser les six items proposés par [31] pour évaluer la sous-mesure du sens dans l'échelle d'habilitation psychologique ([30]) ainsi que l'échelle de la satisfaction professionnelle (ESP) de [50]. Les deux outils ont été utilisés aux fins de tester la validité convergente de l'IST. Les indices de consistance interne de ces échelles se sont révélés satisfaisants pour la poursuite de notre étude (α de Cronbach = .94 pour l'IST et .95 pour la mesure proposée par [31] et .96 pour ESP).

3.4 IMPORTANCE ET PRÉSENCE DES CARACTÉRISTIQUES DU TRAVAIL

Pour évaluer le sens trouvé au travail, [19] suggèrent de s'appuyer sur les indices de la cohérence obtenus à travers la confrontation des caractéristiques valorisées et présentes au travail. Suivant cette démarche, nous avons utilisé une version révisée de la mesure de l'importance et la présence de certaines caractéristiques du travail proposée par le groupe de recherche Crieval ([51]) et issue des travaux de [6]. Cet outil comporte 50 items répartis dans six caractéristiques valorisées du travail (l'utilité du travail, le plaisir, l'autonomie, l'éthique au travail, la relation interpersonnelle et la reconnaissance). La consistance interne de cette mesure est évaluée à .89 pour la mesure de présence et .91 pour la mesure d'importance.

3.5 LA TROISIÈME PARTIE PORTE SUR DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

Cette section comporte deux sous-sections. La première sous-section porte sur des renseignements personnels (âge, sexe, niveau de scolarité, indice de détresse psychologique, indice de bien-être psychologique, etc.) et la deuxième sous-section porte sur l'emploi actuel (type d'organisation, taille de l'organisation, type d'emploi, nombre d'années de service, etc.).

3.6 LES INDICES DE LA COHÉRENCE

L'approche choisie par Morin pour mesurer le sens trouvé dans le travail s'insère dans le champ de recherche communément appelé « theory of work adjustment » qui inclut entre autres, les études effectuées sur le P – E fit ([52] ; [53] ; [54]). Dans ce type d'étude, l'on considère le niveau d'ajustement (cohérence) entre les caractéristiques d'un individu (traits de personnalité ou habilités) et celles de son environnement (tâches, rôles etc.) pour prédire la qualité de ses comportements

et attitudes subséquents dans son milieu de travail. Toutefois, certains chercheurs, davantage préoccupés par des aspects d'ordre méthodologique et statistique ont démontré qu'il existait des problèmes liés à ces indices. ([55] ; [56] ; [57]).

[56] a montré que l'ambiguïté de ce type de mesure réside notamment dans le calcul des indices de cohérence et l'interprétation des résultats obtenus. Un indice de cohérence peut être calculé à partir de deux mesures (ex : le salaire actuel et le salaire désiré). Il s'agit d'un indice de cohérence bivarié. Les principaux calculs employés pour la création de tels indices sont la différence algébrique (résultat de simple soustraction entre les scores obtenus aux deux mesures), la différence absolue (résultat de soustraction exprimé en valeur positive), le produit des deux variables sous-jacentes et le carré de la différence (le carré du résultat de la soustraction) ([56]).

La deuxième approche employée pour obtenir un indice de cohérence est celle où l'on obtient l'indice à partir de deux mesures contenant plus d'une dimension par mesure (ex : la personnalité d'un individu et la personnalité requise pour un emploi). Cette méthode correspond à celle utilisée par [19]. Il s'agit alors d'un indice de cohérence sur la ressemblance des profils. Les principaux calculs employés pour la création de tels indices de cohérences sont la somme des différences absolues, la somme des carrés des différences et la corrélation entre profil ([56]). Aucune de ces méthodes n'est parfaite puisqu'elles sont toutes deux centrées sur les variables plutôt que de mettre l'accent sur les personnes pour dégager des profils d'individus en fonction du degré de cohérence. De plus, chacune d'elles pose des problèmes dont le risque de multicolinéarité est le plus important.

La multicolinéarité renvoie à de niveaux très élevés d'intercorrélation entre variables indépendantes dans une équation de régression. Elle constitue un problème sérieux lorsqu'on veut examiner les effets spécifiques à chacune des variables indépendantes prises séparément dans un modèle de régression ([58]). En utilisant l'une ou l'autre des méthodes de calculs mentionnés précédemment, il arrive très souvent que l'indice de cohérence corrèle fortement avec l'une des mesures dont il est issu. Ce faisant, l'indice de cohérence n'a pratiquement pas de valeur pour réduire la multicolinéarité, il est plutôt recommandé de créer des indices de cohérence à partir du produit des mesures sous-jacentes ([55]). Pour cette étude, nous avons choisi d'utiliser les indices de cohérence calculés à partir du produit des mesures sous-jacentes ([56]).

3.7 ANALYSE STATISTIQUE

Afin de vérifier l'hypothèse 1 qui concerne la structure de l'inventaire du sens, des analyses factorielles confirmatoires (AFC) ont été privilégiées. Nous avons utilisé différents indices de test de l'ajustement des modèles proposés. De manière générale, un chi-carré non significatif correspond à un parfait ajustement aux données. Cet indicateur est très sensible à la taille de l'échantillon. Pour cette raison nous lui avons associé d'autres indices d'ajustement relatifs. Ainsi, des valeurs de CFI (comparative fit index) et de NNFI (TLI) (non-normed fit index) et AIC (Akaike comparative index) seront utilisés. Les normes d'acceptation varient selon les auteurs. Certains suggèrent un seuil de validation à .90 ([59]), d'autre se montrent plus exigeant en fixant le seuil au-delà .95 ([60]). Nous avons également considéré que des valeurs de RMSEA et de SRMR inférieures à .06 indiquent un très bon ajustement ([61]). Enfin, pour déterminer lequel des modèles doit être retenu, nous avons exploité la différence de chi-carré ($\Delta\chi^2$). De plus, l'indice AIC qui intègre simultanément le degré d'ajustement des modèles et leur nombre de degrés de liberté afin d'estimer le modèle le plus parcimonieux a été également utilisé ([62]). Pour l'indice AIC, nous avons retenu le modèle possédant la plus petite valeur ([63]). D'autre part, afin de vérifier l'hypothèse 2, des analyses corrélationnelles sont réalisées entre les indices de cohérence et les dimensions du sens du travail. Notons que des analyses préliminaires (ex : statistiques descriptives) ont permis de s'assurer que les postulats de base aux analyses précédentes ont été respectés (normalité des distributions, multicolinéarité, données manquantes, scores extrêmes). L'indice de cohérence utilisé ici est tout simplement le résultat de la multiplication entre les données de la mesure d'importance et celle de la mesure de présence. Ce calcul a été réalisé pour chacune des six dimensions retenues.

4 RÉSULTATS

4.1 LA STRUCTURE FACTORIELLE DE L'INVENTAIRE DU SENS DU TRAVAIL

Dans un premier temps nous avons réalisé des analyses exploratoires centrées sur la méthode d'extraction dite des axes principaux avec rotation oblique, conformément aux recommandations de [5]. Quatre dimensions ont été extraites de ces analyses réalisées sur un échantillon de 264 sujets. Toutefois, cette structure factorielle en quatre dimensions, inspirée du modèle théorique ([1]) avec distribution différente des items à l'intérieur des facteurs, s'est révélée instable notamment parce qu'elle comportait une dimension (valence négative du travail) contenant moins de trois items et présentait des irrégularités statistiques permettant de suspecter une mauvaise adéquation à l'échantillonnage : une valeur élevée du déterminant de la matrice des corrélations ($\Delta = 1.561 \cdot 10^2$) et une consistance interne assez modeste ($\alpha = 0,71$). Nous lui avons préféré une

structure en deux dimensions incluant 15 des 17 énoncés initiaux et qui présente de meilleurs indices statistiques : l'indice de Kaiser – Meyer – Olkin = .94 ; le déterminant de la matrice des corrélations $\Delta = 0,066$; l'indice moyen de consistance interne $\alpha = .95$ et le test de sphéricité de Bartlett $\chi^2_{126} = 4212,819, p < 0.001$. Les deux dimensions totalisent 71,486% de la variance expliquée. Cette solution à deux facteurs semble parcimonieuse puisque le pourcentage des valeurs résiduelles supérieures à 0.05 s'est stabilisé à 22% dans la matrice reconstituée ([63]). Le tableau 1 ci-dessous montre la répartition des items et leur saturation avec chacune des deux dimensions. La première dimension est composée de 7 items dont les liens avec les variables sous-jacentes varient entre .807 et .895. Les contributions des items 14 et 15 ont été jugé insuffisantes pour être conservés dans l'analyse. Aussi, ont-ils été retirés. La composition de cette dimension évoque l'utilité sociale du travail. La deuxième dimension est composée de huit énoncés qui renvoient à l'incompréhension de la finalité du travail. Les saturations dans cette dimension varient de .735 à .848. La valeur moyenne du α de Cronbach pour l'ensemble des items s'élève à .95.

Tableau 1. La structure factorielle en deux dimensions de l'IST

ITEMS	Composante	
	1	2
Globalement, mon travail signifie beaucoup de choses dans ma vie	,895	-,142
Dans ma vie, j'attache une grande importance à mon travail	,888	-,161
Dans mon emploi, les buts à atteindre sont stimulants	,866	,036
Mon travail actuel offre des opportunités pour devenir une personne respectée dans la société	,854	-,201
Je trouve que mon travail permet de découvrir de nouvelles choses	,851	-,093
Mon travail a une direction claire et précise	,842	-,116
J'ai bien compris l'utilité de mon travail	,807	-,234
Je ne vois pas très bien à quoi sert mon travail actuel	-,146	,848
Je ne comprends pas bien quelle est la contribution de mon travail	-,260	,822
Je me dis parfois que mon travail ne sert pas à grand-chose	-,109	,813
Je ne comprends pas ce que mon travail change dans la société	-,222	,782
Mon travail ne m'aide pas à avoir des perspectives de vie bien claires	-,129	,766
Mon travail n'apporte que peu de chose à ma vie	-,100	,751
Je me dis souvent que dans mon poste de travail, je ne sais pas quels sont vraiment mes objectifs	,009	,743
Il arrive régulièrement que je ne comprenne pas les finalités de mon travail.	-,039	,737

4.2 ANALYSE CONFIRMATOIRE

La deuxième moitié de l'échantillon (359) a permis de comparer les trois structures factorielles : M_1) le modèle théorique proposé par [1], M_3) le modèle en quatre facteurs inspiré du modèle théorique mais dont la répartition des items à l'intérieur des dimensions diffère du modèle théorique et M_2) le modèle à deux dimensions. Les résultats rejettent totalement l'hypothèse H_1 . Les données du tableau 2 montrent que le modèle à deux dimensions offre un meilleur ajustement aux données (CFI = .94 ; TLI = .93 ; SRMR = .06 ; RMSEA = .04)

Tableau 2. Validation de la structure en deux dimensions de l'IST Echantillon 1. N = 264 ; *p < 0,001**

	$\chi^2_{(df)}$	χ^2_{df}	CFI	TLI	SRMR	RMSEA	RMSEA IC 90%	AIC	$\hat{\alpha} + \chi^2_{df}$
M_1	1071,917 ₍₈₄₎ ***	12,761	.696	.619	.459	.181	.17-.19	1319,916	749,607 ₅
M_2	322,31 ₍₈₉₎ ***	3,621	.94	.93	.0639	.045	.35-.65	535,865	
M_3	795,758 ₉₈	8,12	.827	.798	.332	.14	.13-.15	1057,535	-----

Le modèle M_2 composé de deux sous mesures (Incompréhension du travail (1) ; et Utilité sociale du travail (2)) semble offrir de meilleurs indices d'ajustement aux données réelles, conformément à ce qui a été observé dans l'étude exploratoire.

4.3 VALIDITÉ CONVERGENTE

Toutefois, le tableau 3 montre que les corrélations entre la mesure du sens de [1] et les deux autres mesures retenues pour cette étude sont certes significatives, mais leur valeurs, souvent négatives, restent modestes ($r = -.32$ avec l'échelle de [31] ; r

= -.40 avec l'échelle de la satisfaction professionnelle de [50]). Ces résultats laissent penser qu'il s'agit là d'échelles différentes qui ne mesurent probablement pas la même réalité. Néanmoins, une corrélation positive significative et très forte a été constatée entre l'ESP de [50] et la mesure du sens issue de l'échelle d'habilitation psychologique de [31] ($r = .85$). La valeur de ce coefficient de corrélation est largement supérieure au seuil de .70 qui est atteint lorsque les construits sont redondants. Au vu de ces résultats, nous avons été contraints de procéder à deux tests complémentaires pour s'assurer : a) que l'IST mesure bien le sens du travail chez les personnels médicaux du Cameroun. Pour cela, nous avons eu recours au ρ_{sig} de Jöreskog, plus adapté que le α de Cronbach pour des analyses confirmatoires; b) que l'IST produit des résultats différents des autres construits. Pour cela, nous avons eu recours à la différence de χ^2 entre des modèles contraints pour tester la validité discriminante. Ces deux tests sont conformes à la procédure recommandée par [63]. La valeur du ρ pour les 15 items retenus dans cette étude s'élève à .75, indiquant que la variance expliquée partagée par les 15 items est suffisamment élevée pour dire que l'IST reste une mesure du sens du travail dans le contexte hospitalier du Cameroun. Le test de validité discriminante s'est révélé également concluant puisque $\Delta\chi^2_{30} = 138,78, p < 0,001$). Il semble que l'IST ne partage son champ opératoire ni avec les trois énoncés proposés par [31], ni avec l'ESP de [50]. Par ailleurs les dimensions de l'inventaire du sens de [1] entretiennent une relation opposée traduite par une valeur négative et significative du coefficient de corrélation constaté entre elles ($r = -.48$). Il semble que pour les travailleurs rencontrés au cours de cette étude, la compréhension du travail, qui inclut son orientation et une part importante de sa signification, semble remettre en cause l'utilité du travail. Cette incompatibilité entre la compréhension et l'utilité du travail suscite de nombreuses interrogations puisqu'elle se produit en milieu hospitalier où les biais comportementaux semblent se multiplier au mépris des valeurs éthiques. La réalité du travail des personnels médicaux paraît donc, pour le moins, déroutante.

Tableau 3. Moyennes, écart-types et corrélations pour les différentes échelles du sens du travail : ST1 (Compréhension du travail_IST) ; ST2 (Utilité du Travail_IST) ; SG (Echelle du sens du travail de [31]) ; ESP (Echelle de la satisfaction professionnelle de [48]), * $p < 0,001$; ** $p < 0,01$; * $p < 0,05$**

	Moy	E-T	1	2	3
1.ST1	1,72	0,6			
2.ST2	3,32	0,48	-.48**		
3.SG (May)	4,74	0,72	-.36*	.30**	
4.ESP	4,04	0,74	-.38*	.33**	.85***

4.4 LIEN ENTRE INDICES DE COHÉRENCE ET LE SENS DU TRAVAIL

La vérification de la présence du biais de variance commune constitue un préalable suggéré par [64] pour l'estimation des liens linéaires entre deux construits réputés redondants. Cette condition a été évaluée à l'aide du test Harman qui dispose que : lorsque ce biais existe dans les mesures éprouvées, un seul facteur émergerait de l'analyse factorielle exploratoire ou, lorsque la structure factorielle comporte plus d'un facteur, le premier totaliserait plus de 65% de la variance expliquée, traduisant ainsi l'effet taille. Dans cette étude, les deux conditions ont été satisfaites puisque la structure factorielle de l'inventaire du sens de [1] comporte deux dimensions dont la première ne rend compte que 39% de la variance expliquée et la mesure de l'importance des attributs du travail a révélé une structure factorielle composée de 6 facteurs dont le premier rassemble 26% de la variance. Cette structure en six facteurs a été imposée à la mesure de présence pour faciliter le calcul des indices de la cohérence. Ces observations autorisent le test de l'hypothèse 2 à travers l'examen des corrélations entre les données de l'inventaire du sens et les indices de la cohérence issus des mesures d'importance et de présences de six caractéristiques valorisées du travail (l'utilité du travail, le plaisir, l'autonomie, l'éthique au travail, la relation interpersonnelle et la reconnaissance).

Tableau 4. Corrélation entre l'IST et les indices de la cohérence

	Id-EI	(d-E) ²	Id_UI	(d_U) ²	Id_AI	(d_A) ²	Id_Relal	(d_Relal) ²	Id_Reconl	(d_Recon) ²
ST1	-.10	-.07	-.03	-.01	-.12	-.12	-.10	-.11	-.02	-.03
ST2	.15	.13	-.04	.03	.07	.09	.00	.01	-.07	-.02
SENS TOTAL	.01	.02	-.22*	-.26*	.21*	-.05	-.12	-.10	-.09	-.08
SENS May	-.13	-.06	.21*	.25*	.16	.17	-.05	.01	-.15	-.11
ESP	-.12	-.06	.25*	.31**	-.21*	-.25*	-.17	-.09	-.19	-.15

	ID_PII	(D_PI) ²	Pl ₁ Ā—Pl ₂	E ₁ Ā—E _p	U ₁ Ā—U _p	A ₁ Ā—A _p	REL ₁ Ā—REL _p	REC ₁ Ā—REC _p
ST1	-.07	-.08	-.30*	-.22	-.21	-.15	-.20	-.19
ST2	.07	.08	.02	-.05	-.00	-.13	-.16	.04
SENS TOTAL	-.24	-.24	-.29*	-.28*	-.23	-.28*	-.31*	-.16
SENS May	-.14	-.05	.26*	.22	.30*	.08	.20	.45**
ESP	-.03	.08	.26*	.19	.29*	.24	.30*	.47**

NOTES : d_E (différence algébrique entre importance et présence relative à l'éthique) ; d_U (différence algébrique entre importance et présence relative à l'utilité sociale) ; d_A (différence algébrique entre importance et présence relative à l'Autonomie) ; d_Relal (différence algébrique entre importance et présence relative aux relations) ; d_Recon (différence algébrique entre importance et présence relative à la reconnaissance). E₁Ā—E_p = produit entre importance et présence de la dimension éthique ; U₁Ā—U_p = produit entre importance et présence de la dimension utilité sociale ; A₁Ā—A_p = produit entre importance et présence de la dimension autonomie ; REL₁Ā—REL_p = produit entre importance et présence de la dimension relation ; REC₁Ā—REC_p = produit entre importance et présence de la dimension reconnaissance ; Pl₁Ā—Pl_p = produit entre importance et présence de la dimension plaisir ; ESP renvoie à l'échelle de la satisfaction professionnelle de [48]. **p < 0,01 ; * p < 0,05

Globalement, si l'on s'en tient à la contrainte fixée par [64] selon laquelle, le lien linéaire entre deux construits doit se traduire par un coefficient de corrélation supérieur à .65 pour conclure que les deux construits produisent une information redondante, nous sommes bien obligés de constater que la cohérence, mesurées par la différence absolue, le carré de la différence ainsi que le produit entre l'importance et la présence des caractéristiques du travail relatives aux six dimensions de l'échelle de [19] ne correspond pas au sens du travail. Les valeurs des coefficients de corrélation n'ont pas atteint des seuils qui mettraient en doute le caractère distinctif de l'IST et sa contribution dans l'évaluation du sens du travail. En effet, seuls les coefficients de corrélation obtenus entre les indices de cohérence calculés sur les dimensions éthique (r = -.28*), plaisir (-.31), utilité sociale (r = -.23*), autonomie (r = .28*), relation (r = -.31*) et l'inventaire du sens de [1] se sont révélés significatifs. Ces mêmes dimensions sont également corrélées, dans des proportions inversement équivalentes, avec l'échelle du sens de [31]. Ces résultats tendent à montrer que l'écart entre les attentes relatives à l'utilité sociale, au plaisir, au soutien du milieu du travail et la réalité du travail dans ces aspects respectif provoque la perte du sens au travail. En revanche, lorsque les travailleurs obtiennent une autonomie conforme à leurs attentes ils considèrent que leur travail a du sens. Toutefois, les valeurs observées des coefficients de corrélation nous obligent à conclure que la cohérence, tout au moins dans sa version mathématique, constitue une réalité différente du sens du travail. Ce qui valide l'Hypothèse H₂ de notre recherche. Des résultats similaires ont été obtenus par [65] dans une recherche menée auprès des personnels hospitaliers du Canada.

5 DISCUSSION

Nous avons initié cette recherche afin de montrer que le sens du travail qui émerge de la compréhension du travail, de sa finalité ainsi que de sa contribution au sens de la vie, présente un caractère autonome et distinctif non seulement par rapport à la cohérence perçue et réelle entre le travailleur et son environnement de travail, mais aussi vis-à-vis d'autres phénomènes considérant le sens comme un sous-ensemble d'un construit plus important tel que l'habilitation psychologique. Poursuivant cet objectif, nous avons examiné la structure factorielle de l'inventaire du sens du travail proposée par [1]. Notre démarche nous a conduit à porter notre regard sur les personnels médicaux afin de mener ces investigations en raisons de graves dysfonctionnements devenus les marqueurs de l'entropie sociale nationale. La problématique du sens du travail et, avec lui, celle du sens de la vie y rencontre une résonance particulière. Nos résultats montrent que les moyennes enregistrées dans l'évaluation des différents aspects du sens du travail sont proches de la moyenne théorique de l'échelle de Likert à 4 points (2,5). Nous avons mené nos investigations auprès des personnels médicaux qui font l'objet de nombreuses critiques relatives à la commercialisation et au détournement des actes médicaux qui ont fini par détériorer la qualité de la prise en charge des malades. Une telle observation peut traduire une méfiance des travailleurs vis-à-vis des chercheurs qui sont, eux aussi, soupçonnés d'avoir de préconceptions et d'alimenter la polémique. Des analyses factorielles confirmatoires ont révélé que la

structure factorielle bidimensionnelle (l'utilité sociale du travail ; 7 items et l'incompréhension du travail ; 8) s'ajuste mieux aux données que le modèle théorique en quatre dimensions. Les liens négatifs ($r = -.48$) constatés entre les deux dimensions du sens du travail exigent leur utilisation simultanée pour cerner la réalité totale couverte par le construit puisque les deux sous-mesures ne sont pas redondant. Toutefois l'opposition entre la compréhension du travail et son utilité sociale soulève des interrogations d'ordre éthique qui ne manquent pas de force dans un contexte hospitalier. Peut-on considérer que les dysfonctionnements qui caractérisent le travail réel du personnel soignant les obligent à transgresser les règles éthiques de leur métier ? Ce conflit éthique n'est pas sans conséquence sur la santé psychologique des personnels médicaux qui de surcroît ne bénéficient d'aucun soutien psychothérapeutique pour analyser les situations de crise et faciliter la mobilisation des mécanismes d'adaptation.

L'IST a révélé son autonomie non seulement par rapport au sens du travail considéré comme dimension de l'habilitation psychologique ([30] ; [23]), mais aussi par rapport à l'échelle de la satisfaction professionnelle de [50]. Des analyses statistiques ont révélé une proximité intra-construit et un éloignement inter-construit, validant ainsi la convergence interne et la différenciation externe. Notons que nos résultats n'apportent qu'un soutien mitigé à ceux obtenus par les auteurs de l'IST ([1]) qui ont rapporté une structure en quatre dimensions ainsi que des corrélations positives et significatives entre les dimensions de l'IST et l'échelle de la satisfaction de professionnelle. Ces observations conduisent au rejet de l'hypothèse H_1 . Bien qu'il soit admis que le besoin du sens est une réalité universelle, l'enracinement culturel de sa construction incite à la prudence dans la comparaison des résultats obtenus auprès des populations différentes. Des efforts doivent donc être intensifiés pour aboutir à une échelle du sens du travail permettant de cerner non seulement l'ensemble des dimensions du sens (signification et sensation comprises) mais aussi affermir son caractère distinctif par rapport à la cohérence. Sur ce point, nos résultats s'écartent de l'argumentaire conceptuel qui laisse supposer une proximité théorique entre le sens et la cohérence ([18] ; [3]). Se faisant ils valident l'hypothèse H_2 et soutiennent le caractère distinctif du sens du travail par rapport à la cohérence personne-environnement. Dans cette perspective, l'utilisation de l'IST devrait être privilégiée par les organisations qui souhaitent adopter des programmes d'accompagnement au sens en faveur du développement des personnes. Dans ce but, la mise en évidence des profils d'individus en fonction du degré de cohérence perçue pourrait avoir une valeur ajoutée.

6 CONCLUSION

L'étude du sens du travail garde toute sa pertinence dans des contextes où il semble faire défaut. Contrairement aux apparences, les personnels médicaux rencontrés dans le cadre de cette étude conservent du sens dans leur travail à travers son utilité sociale et des efforts de compréhension de la réalité qui, pour l'instant, ne produisent pas les résultats attendus. Les dysfonctionnements récurrents rendent la réalité de la pratique de la médecine incompréhensible et génèrent des biais éthiques qui, eux-aussi, peuvent trouver une solution à travers des programmes d'accompagnement au sens ([20]). Dans un environnement où les travailleurs sont sommés de penser leur travail et où la nature conserve la responsabilité d'organiser la coopération entre les hommes, les travailleurs sont en quête de compréhension et de clarification des rôles et des responsabilités. Toutefois, l'hétérogénéité de notre échantillon constitue un handicap pour la stabilité de la structure révélée.

REFERENCES

- [1] C. Arnoux-Nicolas, L. Sauvet, L. Lhotellier and J.-L. Bernaud, "Developpement and validation of the meaning of work inventory among French workers", in *International Journal of Education and Vocational Guidance*, (Berlin: Springer), doi: 10.1007/s10775-016-9323-0, 2016.
- [2] I. Harpaz, B. Honig and P.A. Coetsier, P. A., "cross-cultural longitudinal analysis of the meaning of work and the socialization process of career starters". *Journal of World Business*, vol. 37, pp. 230–244, 2002.
- [3] E. M. Morin, *Sens du travail, santé mentale et engagement organisationnel [Meaning of work, mental health, and organizational involvement*, Montreal, Quebec: IRSST, 2008.
- [4] B. D. Rosso, K. H. Dekas and A. Wrzesniewski, "On the meaning of work: A theoretical integration and review". *Research in Organizational Behavior*, vol. 30, pp. 91–127, 2010
- [5] M. F. Steger, B. J. Dik and R. D. Duffy, "Measuring meaningful Work: The Work and Meaning Inventory (WAM I)". *Journal of Career Assessment*, vol. 20, pp. 322-337, doi: 10.1177/1069072711436160, 2012.
- [6] MOW International Research Team, *The Meaning of Working*, New York, Academic Press, 1987.
- [7] V. Frankl, *Nos raisons de vivre. À l'école du sens de la vie*. Paris: InterEdition/Dunod, 2009.
- [8] J.P. Sartre, *L'existentialisme est un humanisme*, Paris: Folio, 1996
- [9] A. Camus, *L'Etranger*. Paris: Gallimard. 1942
- [10] J.-L. Bernaud, "Le "sens de la vie" comme paradigme de conseil en orientation, *Psychologie Française*, pp. 61-72.
- [11] V. E. Frankl, *The Will to Meaning*, New York: New American Library, 1966.

- [12] A. Comte-Sponville, *Petit traité des grandes vertues*, Paris: Point, 2014
- [13] A. P. Brief and W. R. Nord, *Meaning of Occupational Work*, Toronto, Lexington Books, 1990.
- [14] D. E. Super and B. Šverko, *Life Roles, Values, and Careers. International Findings of the Work Importance Study*, San Francisco, Jossey-Bass, 1995.
- [15] G. M. Spreitzer, M. A. Kizilos and S. W. Nason, "A dimensional analysis of the relationship between psychological empowerment and effectiveness, satisfaction, and strain", *Journal of Management*, vol. 23, pp. 679–704, 1997
- [16] A. Wrzesniewski, J. E. Dutton, and G. Debebe, "Interpersonal sense making and the meaning of work", *Research in Organizational Behavior*, 25, 93–135, 2003.
- [17] S. Oishi, E. Diener, R. E. Lucas and E. M. Suh, "Cross-cultural variations in predictors of life satisfaction: Perspectives from needs and values", *Personality and Social Psychology Bulletin*, 980-990, 1999.
- [18] J.-L. Bernaud, L. Lhotellier, L. Sovet, C. Arnoux-Nicolas, and F. Pelayo, *Psychologie de l'accompagnement: Concepts et outils pour développer le "sens" de la vie et du travail*. Paris: Dunod, 2015
- [19] I.D. Yalom, *Existential Psychotherapy*, New York: Basic Books, 1980.
- [20] E. M. Morin & B. Cherré, "Les cadres face au sens du travail", *Revue Française de Gestion*, 126, 83-93, 2001.
- [21] H. Le, F. L. Schmidt, J. K. Harter and K. J. Lauver, "The problem of empirical redundancy of constructs in organizational research: An empirical investigation". *Organizational Behavior and Human Decision*, 2010.
- [22] D. Mercure and M. Vultur, *La signification du travail: nouveau modèle productif et ethos du travail au Québec*, Québec: Presse de l'Université Laval, 2010.
- [23] J.-S. Boudrias and A. Savoie, "Les manifestations comportementales de l'habilitation au travail: développement d'un cadre conceptuel et d'un instrument de mesure". *Psychologie du Travail et des Organisations*, 12, 119-138, 2006.
- [24] C. Dejours, *Souffrance en France*, Paris: Seuil, 1998.
- [25] R. Carnap, *Philosophical foundations of physics*, New York: Basic Books, 1966.
- [26] I. Müller and W. Weiss, *Entropy and Energy*, A Universal Competition Heidelberg: Springer Verlag, 2005.
- [27] L. Jodouin, *Emergence et entropie: une analyse critique des stratégies emergentistes basées sur le concept d'entropie*. Paris: Université Panthéon-Sorbonne, 2015.
- [28] S. Carnot, *Réflexions sur la puissance motrice du feu et sur les machines propres à développer cette puissance*, Paris Gauthier-Villard, 1824, 1878).
- [29] Smith, A. (1991). *Recherches sur la nature et les causes de la richesse des nations*. Paris: GF.
- [30] G. Spreitzer, "Psychological empowerment in the work place: Dimensions, measurement, and validation", *Academy of Management Journal*, vol. 38, pp. 1442–1465, 1995.
- [31] D. R. May, R. L. Gilson and L. M. Harter, "The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work". *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, vol. 77, pp. 11–37, 2004
- [32] E. Kant, *Fondements de la métaphysique des mœurs*, Paris: Grasset, le livre de poche, 1993.
- [33] C. G. Jung, *The Development of Personality*, Princeton (N.J.): Princeton University Press/Bollingen Series XX, 1981
- [34] D. Méda et P. Vendramin, *Réinventer le travail: Une histoire de la valeur accordée au sens du travail*, Paris, France: Presses Universitaires de France, 2013.
- [35] A. Adler, *Le sens de la vie*, Paris: Payot, 1951.
- [36] M. Lourel and S. St-Onge, "Du conflit à l'enrichissement travail-travail: Résultats et perspectives de recherche", *Psychologie du Travail et des Organisations*, vol. 18, n°2, pp. 100-111, 2012.
- [37] R. Firth, "Anthropological background to work". *Occupational Psychology*, vol. 22, pp. 94-102, 1948.
- [38] D. Fryer, and R. Payne, "Working definitions", *Quality of Working Life*, vol. 1, n°5, pp. 13-15, 1984
- [39] K. V. Shepherdson, "The meaning of work and employment: Psychological research and psychologists' values", *Australian Psychologist*, vol. 19, n°3, pp. 311-320, 1984.
- [40] S. A. Gomez-Gonzalez, D. Leger, L. Bourdages and H. Dionne, *Sens et projet de vie*, Québec: Presse de l'Université du Québec, 2013
- [41] Proulx, T., Markman, K. D., and Lindberg, M. J., *Introduction: The new science of meaning*, In: K. D. Markman, T. Proulx, and J. Lindberg (Eds.), *The psychology of meaning* Washington, DC: American Psychological Association, pp. 3–14, (2013).
- [42] J. R. Hackman and G. R. Oldham, "Motivation through the design of work: Test of a theory", *Organizational Behavior and Human Performance*, vol. 16, pp. 250-279, 1976.
- [43] Csikszent Mihalyi, M. and Nakamura, J., *Positive psychology: Where did it come from, where is it going?*, In: K. M. Sheldon, T. B. Kashdan and M. F. Steger (Eds.), *Designing positive psychology*, New York: Oxford University Press, pp. 2–9, 2011.
- [44] G. Arronsson, E. Bejerot and A. Härenstam, "Healthy work: Ideal and reality among public and private employed academics in Sweden", *Public Personnel Management*, vol. 28, n°2, pp. 197-215, 1999.
- [45] F. Heider, "Attitudes and cognitive organization", *Journal of Psychology*, vol. 21, pp. 107- 112, 1946.

- [46] C. E. Osgood and P. H. Tannenbaum, "The principle of congruity in the prediction of attitude change", *Psychological Review*, vol. 62, pp. 42-55, 1955.
- [47] I. Akua Agyepong, N. Sewankambo, A. Binangwaho, A. M. Coll-Seck, T. Corrah, A. Ezeh, and P. Piot, "The path to longer and healthier lives for all africans by 2030: the Lancet commission on the future of health in sub-saharian Africa", *The Lancet*, vol. 390, pp. 2803-2859, 2017.
- [48] D. McGartland-Rubio, M. Berg-Weger, S. S. Tebb, S. E. Lee, and S. Rauch, "Objectifying content validity: conducting a content validity in social work research", *Social Research*, vol. 27, n°2, pp. 94-104, 2003.
- [49] J. Cohen, "A power primer", *Psychological Bulletin*, vol. 112, n°1, pp. 155-159, 1992.
- [50] E. Fouquereau and L. Rioux, "Development of the French-language Professional Life Satisfaction Scale: An exploratory study", *Canadian Journal of Behavioural Science*, vol. 34, pp. 210-215, 2002.
- [51] G. Fournier, E. Poirel and L. Lachance, *Éducation et vie au travail, Tome 2 : Perspectives contemporaines sur les parcours de vie professionnelle*, Québec: Presses de l'Université Laval, pp. 29-63, 2016.
- [52] J. A. Chatman, "Improve interactional organizational research: A model of per-son-organizational fit", *Academic of Management Review*, vol. 14, pp. 333-349, 1989.
- [53] J. B. Rounds, R. W. Dawiset and L. H. Lofquist, "Mesurment of person-environment fit and prediction of satisfaction in the theory of adjustment", *Journal of Vocational Behavior*, vol. 31, pp. 297-318, 1987.
- [54] S. Nyock Ilouga, *La convergence dans les organisations : effet sur la satisfaction et l'engagement au travail*, Berlin, EUE, 2010.
- [55] L.J. Cronbach, "Statistical test for moderator variables: flaws in analyses recently proposed", *Psychological Bulletin*, vol. 102, n° 3, pp. 414-417, 1987.
- [56] J.R. Edwards, "The study of congruence in organizational behaviour research: critique and a proposed alternative" *Organizational Behaviour and Human Decision Processes*, vol. 58, pp. 51-100, 1994.
- [57] M. G. Evans, "The problem of analysing multiplicative composites: Interaction revisited" *American Psychologist*, vol.46, pp. 6-15, 1991.
- [58] P. R. Haccoun, *Manuel Pédagogique sur les analyses multivariées*, Université de Montréal, 1996.
- [59] G. Merdsker, I. Williams and P. Holahan, "A review of current practices for evaluating causal models in organizational behavior and human resources management research", *Journal of Management*, vol. 45, n°3, pp. 322-335, 1994.
- [60] L. Hu and P. Bentler, "Cut off criteria for fit indices in covariance structure analysis: conventional criteria versus new alternatives", *Structural Equation Modeling*, pp. 1-55, 1999.
- [61] K. Schermelleh-Engel, H. Moosbrugger, and H. Müller, "Evaluating the fit structural equation models: tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures", *Methods of Psychological Research Online*, vol. 8, n°2, pp. 23-73, 2003.
- [62] B. M. Byrne, *Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, applications, and programming* (2nd ed.). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum, 2009.
- [63] R. B. Kline, *Principles and practice of structural equation modeling* (3rd ed.), New York: Guilford Press, 2011.
- [64] P. M. Podsakoff, S. B. MacKenzie, J. Y. Lee, and N. P. Podsakoff, "Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies", *Journal of Applied Psychology*, vol. 88, pp. 879-903, 2003.
- [65] J. F. Denis, and E. M. Morin, "Meaning of Work: Validation of a 6-Factor Structure Measuring the Valued Working Characteristics" XI Congress of Organizational Psychology, Lisboa, Portugal, 16 mai 2003.