Sens du travail et mobilité professionnelle « *La mobilité signifiante* »

Caroline Arnoux

Édition électronique

URL : <https://journals.openedition.org/osp/5086>

DOI : 10.4000/osp.5086

ISSN : 2104-3795

Éditeur

Institut national d'étude du travail et d'orientation professionnelle (INETOP)

Édition imprimée

Date de publication : 15 juin 2016

ISSN : 0249-6739

Référence électronique

Caroline Arnoux, « Sens du travail et mobilité professionnelle « *La mobilité signifiante* » », *L'orientation scolaire et professionnelle* [En ligne], 45/2 | 2016, mis en ligne le 01 juin 2018, consulté le 23 mai 2022.

URL : <http://journals.openedition.org/osp/5086> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/osp.5086>

Ce document a été généré automatiquement le 23 mai 2022.

© Tous droits réservés

Sens du travail et mobilité professionnelle « *La mobilité signifiante* »

Caroline Arnoux

- 1 Thèse soutenue par Caroline Arnoux-Nicolas le 2 décembre 2015 à l'Inetop-Cnam, dirigée par P^r Jean-Luc Bernaud, Cnam, Paris.
- 2 (Codirectrice de thèse : P^r Annamaria Di Fabio, Université de Florence (Italie).
- 3 Composition du jury de soutenance de thèse :
- 4 Professeur Jean-Luc Bernaud, Cnam, Paris (Directeur de thèse).
- 5 Professeure Annamaria Di Fabio, Université de Florence, Italie (Codirectrice de la thèse).
- 6 Professeure Valérie Cohen-Scali, Cnam, Paris (Examineur).
- 7 Professeure Pascale Desrumaux, Université de Lille 3 (Rapporteur).
- 8 Professeure Rachel Mulvey, Université de Londres (Examineur).
- 9 Professeur Philippe Sarnin, Université de Lyon 2 (Rapporteur).
- 10 Dans le contexte d'incertitude de nos sociétés contemporaines, le travail est devenu tellement central que certains s'y surinvestissent alors que celui-ci devient plus rare. Dans cette conjoncture, Bernaud (2016) souligne l'importance de la question du sens marquée aussi bien par la perte de sens que par la recherche de sens. La question du sens est devenue une affaire personnelle et il est attendu de l'individu que celui-ci l'échafaude comme s'il s'agissait d'une responsabilité personnelle. La nature même des carrières se trouve modifiée, caractérisée par de nombreux changements et ruptures (Savickas & Pouyaud, à paraître). Le rythme des mobilités professionnelles était de une en moyenne tous les cinq ans en 1996 et est passé à une tous les quatre ans en 2001 (McDowall, 2012). Ces mobilités qui sont parfois désirées, parfois contraintes, font du sens trouvé dans le travail suite à une mobilité, une question d'actualité dont la portée sociale est évidente. La problématique du sens est, en effet, au cœur des questions

d'orientation et en particulier, elle intervient de manière critique dans le cadre des remaniements psychiques induits par les mobilités professionnelles. En outre, les travaux ayant recherché les effets de la mobilité professionnelle sur la satisfaction et la perception de son travail ont obtenu des résultats disparates (Swaen, Kant, van Amelsvoort, & Beurskens, 2002 ; Brett, 1982).

- 11 Si la conceptualisation et la mesure du sens du travail font l'objet d'une littérature scientifique croissante (Morin, 2008 ; Rosso, Dekas, & Wrzesniewski, 2010 ; Steger, Dik, & Duffy, 2012), peu d'études ont été conduites sur ses relations avec des événements de vie, et en particulier avec la mobilité professionnelle. Selon Frankl (2009), l'individu est, par essence, à la recherche de sens et construit ce dernier au travers de ses propres expériences. L'objectif de cette thèse est de mieux comprendre les influences réciproques du sens du travail et de la mobilité professionnelle, au sein de la population des salariés français, principalement selon deux aspects :
- 12 – d'une part, l'influence de la mobilité comme expérience de vie sur le sens que donne le salarié à son travail ;
- 13 – d'autre part, l'influence du sens sur les intentions des salariés de quitter leur emploi et / ou leur structure.
- 14 Nous émettons l'hypothèse que le sens du travail et la mobilité professionnelle s'influencent réciproquement.
- 15 À partir d'une rétrospective du rapport de l'Homme au travail depuis l'Antiquité, la thèse présente tout d'abord le concept du sens du travail, notion transversale à la croisée de plusieurs disciplines et montre que le sens du travail prend ses racines de manière privilégiée dans les sphères philosophiques et théologiques. Thème émergent en psychologie, le sens du travail recouvre une diversité de définitions. Il s'appréhende généralement comme une expérience subjective qui a une signification personnelle pour l'individu (Rosso et al., 2010). Le sens du travail recouvre à la fois le contenu du sens et le niveau de sens que l'individu expérimente dans son travail (Rosso et al., 2010). Le paradigme du sens du travail est lui-même en évolution. De nouveaux modèles explicatifs émergent afin de comprendre la complexité du sens mais également son processus de construction. La thèse propose une synthèse des recherches actuelles et recense les mesures ainsi que les modèles explicatifs existants relativement au sens du travail, met en lien ce concept avec ceux des événements de vie, de personnalité et enfin de mobilité professionnelle. Cette dernière est envisagée ici à la fois comme une expérience de vie particulière, et comme une transition professionnelle (Schlossberg, 1981). Elle est caractérisée par des indicateurs objectifs comme le nombre de mobilités effectuées par l'individu, l'ancienneté et la nature de la mobilité ainsi que par des indicateurs subjectifs tels les motifs (mobilité volontaire, saisie d'opportunité) et les conséquences de la mobilité (perception de la mobilité comme un événement positif ou négatif, gains et pertes perçus suite à la mobilité). Ces aspects sont envisagés afin de préciser le rôle de la mobilité professionnelle dans la construction du sens du travail. La thèse récapitule également les différents types d'échelles qui permettent de mesurer la mobilité.
- 16 La première partie de nos résultats est consacrée à l'étude de validité d'une nouvelle échelle du sens du travail auprès de salariés français, dénommée « Inventaire du sens du travail ». Suivant une approche empirique, nous avons procédé à l'analyse factorielle exploratoire de cette échelle sur un premier échantillon (N = 251) de personnels administratifs, puis à l'analyse confirmatoire sur un second échantillon

(N = 250) de salariés provenant d'horizons et de structures diversifiés. L'Inventaire du sens du travail (IST) est une échelle de 15 items reposant sur quatre facteurs : l'importance, la compréhension, la direction et la finalité du travail. Les résultats indiquent que cet instrument présente une fiabilité suffisante pour évaluer le sens du travail dans le contexte français. Aussi a-t-il été utilisé à l'occasion d'études mises en œuvre ultérieurement dans le cadre de cette thèse.

- 17 La seconde partie des résultats montre l'existence de liens significatifs entre le sens du travail et la mobilité professionnelle, à travers trois études distinctes.
- 18 Une première étude qualitative exploratoire vise, à partir d'entretiens semi-directifs, à étudier l'influence de la mobilité sur le sens du travail et le processus de construction de sens du travail suite à une mobilité professionnelle, sur un premier échantillon de dix participants ayant effectué récemment une mobilité, personnels d'une université française. Nous avons procédé à l'analyse du discours par repérage et comptage des thèmes évoqués, doublée d'une analyse à l'aide du logiciel Alceste. Il ressort de cette étude que les variables individuelles, la perception de la mobilité notamment comme un événement plus ou moins positif et rapportant plus de gains que de pertes, influent sur la construction du sens suite à la mobilité.
- 19 Dans le cadre d'une deuxième étude quantitative, 501 agents travaillant au sein de cinq universités françaises ont complété différentes échelles psychométriques permettant d'évaluer la personnalité (*Big Five*, styles d'attribution), la mobilité professionnelle (indicateurs objectifs et subjectifs) et le sens du travail. Les liens du sens du travail à la personnalité, puis du sens du travail à la mobilité professionnelle ont été préalablement examinés. Par ailleurs, des analyses de régression ont été réalisées afin de déterminer quels sont les prédicteurs du sens du travail. L'analyse des données a été conduite au moyen du logiciel SPSS 22.0. En particulier, sur l'échantillon des participants ayant vécu au moins une mobilité professionnelle (N = 391), les analyses de régression hiérarchique indiquent que la personnalité et les indicateurs subjectifs de la mobilité professionnelle expliquent respectivement 17 % et 21 % de la variance du sens du travail. Ces résultats soulignent plus particulièrement l'importance de la perception qu'a l'individu de son expérience de mobilité professionnelle dans la compréhension du sens du travail. Il est à noter que la personnalité demeure un prédicteur de la variance du sens du travail, une fois prises en compte les caractéristiques sociodémographiques expliquant respectivement 10 et 17 % de la variance du sens du travail des groupes d'agents stables ou mobiles dans leur emploi.
- 20 Une troisième étude quantitative auprès d'un échantillon de 336 salariés issus d'horizons professionnels diversifiés, permet de mesurer l'effet du niveau de sens du travail sur les intentions de quitter son emploi/sa structure, de même que le rôle de médiateur du sens du travail entre certains facteurs d'insatisfaction professionnelle et ces mêmes intentions de quitter. Plus les scores sur toutes les facettes du sens du travail sont faibles, plus l'indice global d'intention de quitter son emploi/son entreprise est élevé. Les quatre dimensions du sens du travail (importance du travail, compréhension du travail, direction du travail et finalité du travail) sont concernées, en particulier celle relative à l'importance du travail. Plus les facteurs d'insatisfaction sont élevés, plus l'indice global des intentions de quitter est élevé. Les résultats montrent également que la relation entre les facteurs d'insatisfaction incitant au départ et les « intentions de quitter » est partiellement médiatisée par le sens du

travail. Pour analyser la médiation, nous avons recours à la procédure définie par Preacher et Hayes (2008).

- 21 À partir de l'analyse de la littérature, nos résultats nous conduisent à proposer une conception « dynamique » du sens du travail ainsi que celle d'une mobilité dite « signifiante », c'est-à-dire en interaction réciproque avec le sens du travail. Il ressort de ces recherches que le sens du travail agit comme un « filtre » dynamique et protecteur mettant en lien les différentes dimensions évoquées précédemment, qui conditionne la manière dont l'individu envisage sa situation de travail et prend des décisions en matière professionnelle comme celle par exemple de quitter son emploi.

Perspectives d'application

- 22 Des interventions ont été mises au point afin d'aider les individus à réfléchir sur le sens qu'ils souhaitent mettre dans leur travail et leur vie (Bernaud et al., 2015). Plus spécifiquement et en lien avec ces dispositifs existants et les recherches menées dans le cadre de la présente thèse, pourraient être développées de nouvelles interventions chez les individus, en particulier en situation de transition socioprofessionnelle, afin de les aider à développer leur sens du travail.
- 23 D'autres recherches sont en cours en vue d'explorer la question du sens dans les problématiques d'orientation, celle du sens de l'école et du sens de la vie (Bernaud et al., en cours). Ainsi que nous l'avons souligné, le contexte d'incertitude et de mutations rapides rend la problématique du sens prégnante en matière d'orientation. Des interventions pourraient ainsi être mises en œuvre afin d'explorer avec les adolescent.e.s la question du rapport au travail et du sens du travail.

BIBLIOGRAPHIE

- Bernaud, J.-L. (2016). Le « sens de la vie » comme paradigme pour le conseil en orientation. *Psychologie française*, 61, 61-72.
- Bernaud, J.-L., Lhotellier, L., Sovet, L., Arnoux-Nicolas, C., & Pelayo, F. (2015). *Psychologie de l'accompagnement : Concepts et outils pour développer le « sens » de la vie et du travail*. Paris : Dunod.
- Brett, J. M. (1982). Job Transfer and Well-Being. *Journal of Applied Psychology*, 67, 450-463.
- Frankl, V. (2009). *Nos raisons de vivre. À l'école du sens de la vie*. Paris : InterÉditions-Dunod.
- Morin, E. (2008). Sens du travail, santé mentale et engagement organisationnel. *Santé psychologique, études et recherches*, IRSST.
- Peake, S., & McDowall, A. (2012). Chaotic Careers: A Narrative Analysis of Career Transition Themes and Outcomes Using Chaos Theory as a Guiding Metaphor. *British Journal of Guidance & Counselling*, 40, 395-410.
- Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). On the Meaning of Work: A Theoretical Integration and Review. *Research in Organizational Behavior*, 30, 91-127.

Savickas, M. L., & Pouyaud, J. (à paraître). Concevoir et construire sa vie : Un modèle général pour l'accompagnement en orientation au XXI^e siècle. *Psychologie française*.

Schlossberg, N. (1981). A Model for Analyzing Human Adaptation to Transition. *The Counseling Psychologist*, 9, 2-18.

Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring Meaningful Work: The Work and Meaning Inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20, 322-337.

Swaen, G. M. H., Kant, I. J., van Amelsvoort, L. G. P. M., & Beurskens, A. J. H. M. (2002). Job Mobility, its Determinants, and its Effects: Longitudinal Data from the Maastricht Cohort Study. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7, 121-129.