HAL
open science

Le travail décent chez des adultes français : validité d'un modèle et de ses liens avec la mobilité et satisfaction professionnelles, le sens du travail et la satisfaction de vie

Emmanuelle Vignoli, Nathalie Prudhomme, Katia Terriot, Noëlle Lallemand, Valérie Cohen-Scali, Caroline Arnoux-Nicolas, Jean-Luc Bernaud

To cite this version:

Emmanuelle Vignoli, Nathalie Prudhomme, Katia Terriot, Noëlle Lallemand, Valérie Cohen-Scali, et al.. Le travail décent chez des adultes français : validité d'un modèle et de ses liens avec la mobilité et satisfaction professionnelles, le sens du travail et la satisfaction de vie. 29th International Congress of Applied Psychology, Jun 2018, Montréal, Canada. hal-04077153

HAL Id: hal-04077153

https://cnam.hal.science/hal-04077153

Submitted on 30 May 2023

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

JUNE 26-30
29th International Congress of Applied Psychology
ICAP 2018 MONTRÉAL

29e Congrès international de psychologie appliquée

Domaine thématique de la division/section : Psychologie industrielle et organisationnelle

le cnam inetop

Le travail décent chez des adultes français

Validité d'un modèle et de ses liens avec la mobilité professionnelle, le sens du travail, la satisfaction au travail et la satisfaction de vie

Emmanuelle Vignoli, Nathalie Prudhomme, Katia Terriot, Noëlle Lallemand, Valérie Cohen-Scali, Caroline Arnoux-Nicolas, Jean-Luc Bernaud

CNAM / INETOP - Centre de Recherche sur le Travail et le Développement (EA4132), Paris, France

Introduction

À partir des indicateurs de l'Organisation Internationale du Travail (OIT, 2008, 2016) et selon (Duffy & al., 2017, p. 130) le travail décent consiste en cinq dimensions :

- Conditions de travail sûres physiquement et sur le plan relationnel (e.g. dépourvues de pressions physiques, mentales ou émotionnelles),
- Horaires compatibles avec des loisirs et du repos,
- Valeurs organisationnelles complémentaires des valeurs familiales ou personnelles,
- Rémunération adaptée à l'emploi
- Accès à des services de santé adéquats

En complément des travaux sur les facteurs macroéconomiques du travail décent, disposer d'une mesure au niveau individuel s'avère nécessaire pour comprendre les dimensions psychologiques internes du travail décent. L'échelle développée par Duffy et al. (2017) sur une population d'adultes actifs américains vise à répondre à cet objectif.

Objectif

Valider une version française de l'échelle américaine de Travail décent (Duffy et al., 2017) : examen des propriétés psychométriques (consistance interne, validité interne et concourante) de l'échelle.

Méthode

Participants

300 adultes de 25 à 64 ans (dont 50% d'hommes) représentatifs de la population active française.

Mesures

Échelle de travail décent (TD) de Duffy et al. (2017) traduite en français. 15 items sur 5 sous-échelles : Conditions de travail sécures, Accès aux soins, Rémunération, Temps de loisirs et de repos, Valeurs. Likert en 5 points : 1=Pas du tout d'accord ; 5=Tout à fait d'accord.

Échelle Sens du travail de Steger, Dik et Duffy (2012), version française de Arnoux-Nicolas (2015). 10 items, Likert en 5 points : 1=Totalement faux ; 5=Tout à fait vrai. **α = .91**

Échelle de Satisfaction de vie version franco-canadienne de *Satisfaction With Life Scale* de Diener, Emmons, Larsen et Griffin (1985) validée par Blais, Vallerand, Pelletier et Brière (1989). 5 items, Likert en 7 points : 1= Fortement en désaccord ; 7=Fortement d'accord. **α = .89**

Échelle de Satisfaction au travail de Brayfield et Rothe (1951) validée par Locke, Durham et Kluger (1998), traduite en français. 5 items, Likert en 7 points : 1= Fortement en désaccord ; 7=Fortement d'accord. **α = .87**

Intentions de départ de Blau (1985) validée par Blais, Vallerand, Pelletier et Brière (1989). 3 items, Likert en 7 points : 1=Pas du tout d'accord ; 7=Tout à fait d'accord. **α = .84**

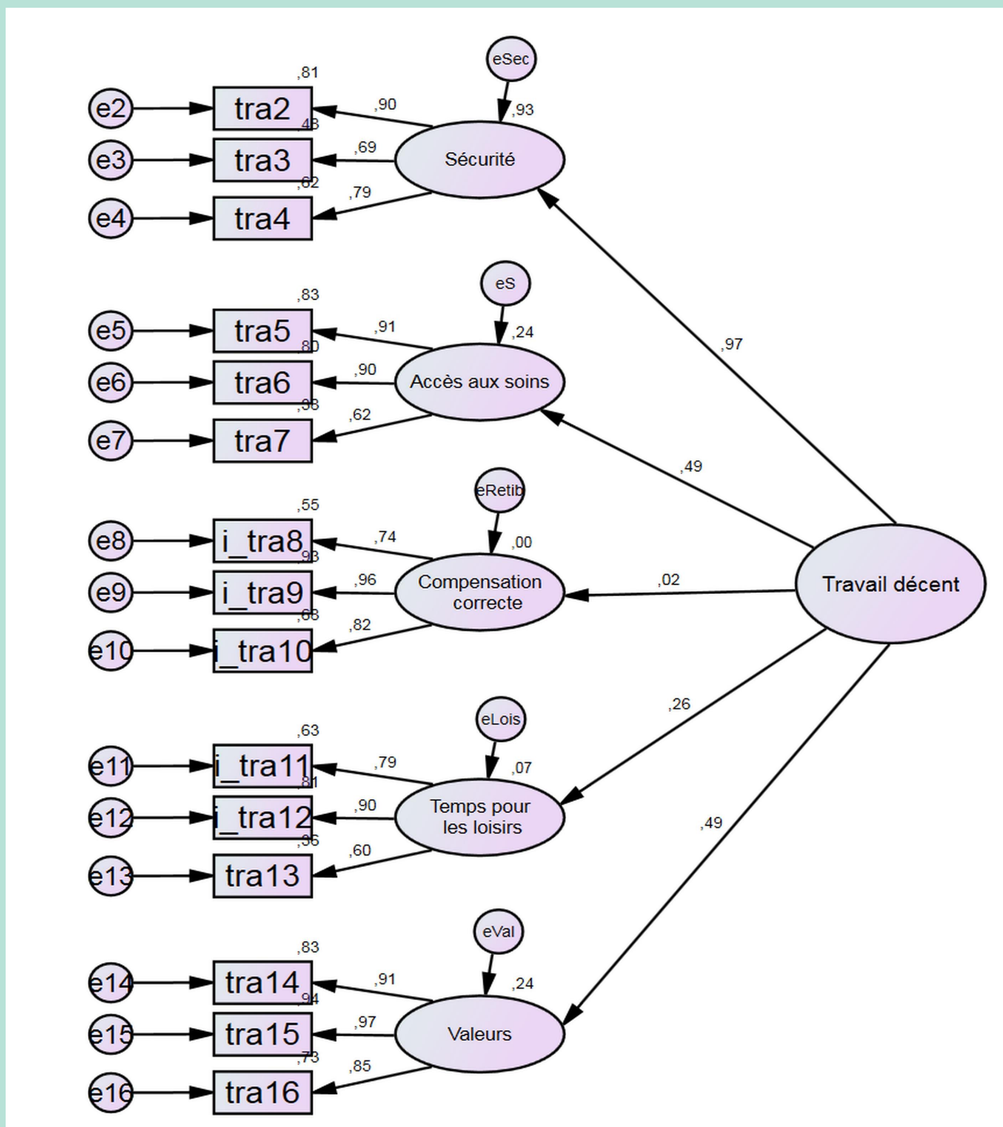
Tableau 2. Alphas de Cronbach pour les sous-échelles et l'échelle totale de travail décent

	Conditions de travail sécures	Accès aux soins	Rémunération	Temps de loisirs et de repos	Valeurs	Total
Alpha de Cronbach	.83	.87	.85	.79	.93	.83

Résultats

Tableau 1. Corrélations entre l'échelle travail décent et les autres échelles

	Conditions de travail sécures	Accès aux soins	Rémunération	Temps de loisirs et repos	Valeurs	Score total
Satisfaction de vie	.39**	.39**	**.19**	.27**	.42**	.53**
Satisfaction au travail	.44**	.28**	**.20****	.26**	.49**	.53**
Sens du travail	.25**	.20**	**.04**	.11	.39**	.31**
Intentions de départ	-.31**	-.15*	**-.15***	-.15*	-.31**	-.34**



Modèle	χ²	df	p	χ²/df	CFI	TLI	RMSEA	SRMR
de 2nd ordre (n=150)	142.54	85	< .01	1.68	0.96	0.95	0.07 IC=[0,047…0,086] p(Ho "RMSEA ≤.05") =.07	0.09

Figure. Indices d'ajustement du modèle de travail décent en cinq dimensions

Discussion

Les analyses factorielles exploratoire et confirmatoire ont confirmé la **structure en 5 dimensions** du modèle de TD et les corrélations de chaque dimension avec l'échelle globale plaident en faveur d'**un même facteur général**. Ce sont les Conditions de travail sécures et la Rémunération qui corrèlent respectivement le plus et le moins avec le score global de TD (.72 et .49 respectivement).

De plus, la **Rémunération n'est liée qu'au Temps de loisirs et de repos** au sein de l'échelle de TD. Cette dimension est aussi celle qui **corrèle le moins avec la satisfaction de vie, la satisfaction au travail, le sens du travail et les intentions de départ** dans notre échantillon. Il semble que pour les Français, dès lors que le salaire assure la satisfaction des besoins hors travail, il n'est pas le critère le plus déterminant du TD, ce qui est cohérent avec leur vision moins utilitariste du travail que la plupart des Européens (Davoine & Méda, 2008). Néanmoins, l'importance du salaire chez les Français dépend aussi de leur niveau de qualification et de rémunération.

Les Conditions de travail et les Valeurs paraissent en revanche les dimensions les plus déterminantes du TD pour les Français. L'importance accordée à ces dimensions favorables à l'expression de soi corrobore le fait que les Français ont de fortes attentes vis-à-vis du travail qu'ils considèrent comme un moyen de s'accomplir et de se réaliser (Davoine et al., 2008).

Références

Duffy, R.D., Allan, B.A., Blustein, D.L., England, J.W., Douglass, R.P., Ferreira, J., & Santos, E. (2017). The development and initial validation of the decent work scale. *Journal of Counseling Psychology, 64,* 206-221.

Davoine, L., & Méda, D. (2008). Place et sens du travail en Europe: une singularité française? *Document du Centre d'Étude de l'Emploi, N°9622008*, 1-116.