

REPUBLIQUE DU CAMEROUN

Paix- Travail- Patrie

UNIVERSITE DE YAOUNDE I

CENTRE DE RECHERCHE ET DE FORMATION
DOCTORALE EN SCIENCES HUMAINES,
SOCIALES ET EDUCATIVES

UNITE DE RECHERCHE ET DE FORMATION
DOCTORALE EN SCIENCES HUMAINES
ET SOCIALES

DEPARTEMENT DE PSYCHOLOGIE



REPUBLIC OF CAMEROON

Peace-Work- Fatherland

THE UNIVERSITY OF YAOUNDE I

POST GRADUATE SCHOOL FOR THE
SOCIAL AND EDUCATIONAL SCIENCES

DOCTORAL RESEARCH UNIT FOR SOCIAL
SCIENCES

DEPARTMENT OF PSYCHOLOGY

**ETUDE DE L'EFFET DU SENS DU TRAVAIL SUR
L'INTENTION DE REORIENTATION
PROFESSIONNELLE CHEZ LES ENSEIGNANTS DU
SECONDAIRE**

Mémoire présenté et soutenu le 28 juillet 2022 en vue de l'obtention du diplôme de Master
en Psychologie du Travail et des Organisations.

Spécialité : Psychologie du personnel et Management des Ressources Humaines

Par :

NEZOUNNE Véronique

Licenciée en Lettres Modernes Françaises 90M592

JURY

Qualité

Noms et Prénoms

Université

Président

NGUIMFACK Léonard M.C

Université de Yaoundé1

Rapporteur

TCHEUNDJIO Rosaline, CC.

Université de Yaoundé1

Membre

NYOCK ILOUGA Samuel, MC.

Université de Yaoundé1



À mes parents de regrettée mémoire

La réalisation de ce mémoire n'a été possible que grâce au concours de plusieurs personnes à qui je voudrais témoigner ici ma gratitude et ma reconnaissance.

Mes remerciements vont tout d'abord au Professeur Nyock Ilouga Samuel, mon Directeur de mémoire, qui, par sa disponibilité, sa patience et ses conseils avisés a rendu possible l'aboutissement de ce travail.

Ma reconnaissance à tous les enseignants du Département de Psychologie de l'Université de Yaoundé I et plus spécifiquement ceux du Master Professionnel de Psychologie du Travail et des Organisations pour leur encadrement.

Ma gratitude à l'endroit du Colonel Jean Pierre Kagombé Keffiené pour ses encouragements et sa constante sollicitude.

Mes remerciements à tous ceux qui m'ont apporté leur soutien multiforme. Il s'agit notamment de mes collègues de la Bibliothèque du LBM, de mes promotionnaires du MPTO, de mes amies Massouo Balé Jacqueline, Nohou Antoinette et Moamtse Christelle, de mon fils Rachidou Mfogham, de Djigou Jacques et de tous ceux qui ont sacrifié un peu de leur temps pour participer aux questionnaires.

Que dire de tous ceux qui, de tout temps et en toutes circonstances, bonnes ou mauvaises, m'ont fait me sentir spéciale, aimée et entourée. Aux membres de ma très aimante famille dont je ne pourrai citer tous les noms ici tant ils sont nombreux, mes frères, sœurs, neveux, nièces, fils, filles, soyez remerciés pour tout. Toutefois, que Makang Paga, Ehnda Unique, Zouyané Rosalie, Kada Dieudonné, Danbé Martin, Bonabé Valentin, Tchoing Paga Armand, Baikamé Valérie, Brey Paga Barnabé, Etitane Ndo Marthe y trouvent l'expression de ma reconnaissance fraternelle.

Liste des figures.....	v
Liste des tableaux.....	vi
Liste des abréviations.....	vii
Liste des annexes.....	viii
Résumé.....	ix
Abstract.....	x
Introduction générale.....	1
Première partie : Cadre théorique.....	5
Chapitre 1 : Problématique.....	6
Chapitre 2 : Revue de la littérature.....	20
Chapitre 3 : Analyse des modèles théoriques de référence.....	44
Deuxième partie : Cadre opératoire....	64
Chapitre 4 : Méthodologie.....	65
Chapitre 5 : Analyse des résultats... ..	86
Chapitre 6 : Discussion des résultats.....	95
Conclusion générale... ..	107
Références bibliographiques....	109
Annexes.....	138
Table des matières... ..	143

LISTE DES FIGURES

Figure 1 : Le modèle des caractéristiques de l'emploi de Hackman et Oldman (1976)	p. 23
Figure 2 : Propriétés du travail (Ketchum et Trist, 1992).....	p. 24
Figure 3 : Modèle du sens du travail (Pratt & Ashford, 2003).....	p. 24
Figure 4 : Caractéristiques d'un travail qui a du sens et principes d'organisation associés, Morin et al., (1999).....	p. 26
Figure 5 : Theory of reasoned action, Ajzen & Fishbein, 1980.....	p. 57
Figure 6 : Modèle du comportement planifié d'Ajzen, 1991.....	p. 60
Figure 7 : Triandis' model, (Triandis, 1980).....	p. 62
Figure 8 : Bandura's schema (Bandura, 1982).....	p. 64
Figure 9 : Schéma du modèle.....	p. 69
Figure 10 : Histogramme de répartition des répondants suivant leur sexe.....	p. 77
Figure 11 : Représentation graphique de l'âge des répondants.....	p. 78
Figure 12 : Représentation graphique du poste des répondants.....	p. 80
Figure 13 : Représentation graphique du statut matrimonial des répondants.....	p.81
Figure 14 : Histogramme de répartition des scores de la compréhension du travail par les répondants.....	p. 88
Figure 15 : Histogramme de répartition des scores de l'utilité du travail par les répondants.....	p.89
Figure 16 : Histogramme de répartition des scores de l'intention de réorientation de la carrière professionnelle par les répondants.....	p. 91

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 : Récapitulatif des variables et leurs modalités.....	p. 68
Tableau 2 : Croisement des modalités des variables.....	p.69
Tableau 3 : Présentation de la carte scolaire du département du Mfoundi (Établissements publics de l'enseignement secondaire).....	p. 71
Tableau 4 : Carte des établissements secondaires publics de l'arrondissement de Yaoundé VI	
Tableau 5 : Répartition de l'échantillon.....	p. 76
Tableau 6 : Sexe des participants.....	p. 77
Tableau 7 : Distribution de l'âge des répondants.....	p.78
Tableau 8 : Poste des répondants.....	p. 79
Tableau 9 : le statut matrimonial des répondants.....	p. 81
Tableau 10 : Distribution du score de la compréhension du travail par les répondants.....	p. 87
Tableau 11 : Distribution du score de l'utilité par les répondants.....	p. 89
Tableau 12 : Distribution du score de l'intention de réorientation de la carrière professionnelle par les répondants.....	p. 90
Tableau 13 : Matrice de corrélation (lien entre sens du travail et intention de réorientation).....	p. 91
Tableau 14 : Lien entre compréhension du travail et intention de réorientation.....	p. 93
Tableau 15 : Lien entre utilité du travail et intention de réorientation.....	p. 94
Tableau 16 : Synthèse des résultats.....	p. 95

LISTE DES ABREVIATIONS

BM : Banque Mondiale

BUCREP : Bureau Central des Etudes de la Population

COPPE : Comptage Physique des Personnels de l'Etat

DDES : Délégation Départementale des Enseignements Secondaires du Mfoundi

DRH : Direction des Ressources Humaines

DSCE : Document de Stratégie pour la Croissance et l'Emploi

DSSEF : Document de stratégie sectorielle de l'Education et de la Formation

ECAM : Enquête Camerounaise Auprès des Ménages

GPEC : Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences

INS : Institut National des Statistiques

MINESEC : Ministère des Enseignements Secondaires

MINFOPRA : Ministère de la Fonction Publique et de la Réforme Administrative

OIT : Organisation Internationale du Travail

PAS : Programme d'Ajustement Structurel

PIB : Produit Intérieur Brut

SSE : Stratégie Sectorielle de l'Education

SNAES : Syndicat National des Enseignants du Secondaire

VAE : Validation des Acquis de l'Expérience

OCDE : Organisation de Coopération et de Développement Economiques

LISTE DES ANNEXES

Annexe 1 : Structure factorielle en deux dimensions (compréhension du travail et utilité du travail) de Nyock Ilouga et al. (2018).

Annexe 2 : Questionnaire sur le sens du travail et l'intention de réorientation de la carrière professionnelle chez les enseignants du secondaire au Cameroun.

RESUME

Le Ministère des Enseignements Secondaires du Cameroun (MINESEC), connaît une forte déperdition de son personnel enseignant qui migre vers d'autres administrations, mettant ainsi sous tension la gestion de ses ressources humaines d'après sa Direction des Ressources Humaines. Le défi managérial consiste alors à réguler la charge de travail, en constante augmentation, et trouver des réponses aux questions de ceux qui décident de rester. Pour élargir la réflexion sur ce sujet, nous avons voulu interroger le sens que donnent les enseignants à leur métier et examiner leur intention de départ. Nous nous sommes intéressés, plus spécifiquement, à ceux qui sont toujours en poste et qui, probablement, nourrissent l'idée de partir. Notre objectif est donc d'étudier l'influence du sens du travail sur l'intention de réorientation de la carrière professionnelle chez les enseignants du secondaire au Cameroun.

Nous avons recensé les faits empiriques et la littérature sur le sujet pour implémenter nos hypothèses. Lesquelles ont été confrontées aux données réelles à travers l'analyse statistique à la fois descriptive et inférentielle. Nous avons soumis un questionnaire auto rapporté à 112 enseignants de quatre établissements secondaires de l'arrondissement de Yaoundé 6 dans le département du Mfoundi qui ont répondu aux questions portant sur le sens du travail (Nyock Ilouga & al., 2018) et sur l'intention de réorientation de la carrière professionnelle adaptée de l'échelle de l'intention d'Ajzen (1991).

Nous retenons que les enseignants ont une nette perception du sens de leur travail. En effet, nos résultats montrent que la compréhension du travail augmente plutôt significativement l'intention de réorientation de la carrière. En revanche, la connaissance de son utilité n'a révélé aucun effet significatif. Ce qui nous permet de conclure que le sens du travail ne prédit pas l'intention de réorientation de la carrière professionnelle chez les enseignants du secondaire.

Mots clés : Sens du travail, Intention de réorientation.

ABSTRACT

The Cameroonian Ministry of Secondary Education is experiencing a strong loss of its teaching staff who migrate to other administrations, thus putting pressure on the management of its human resources according to its Human Resources Department. The managerial challenge then consists in regulating the workload, which is constantly increasing, and finding answers to the questions of those who decide to stay. To broaden the reflection on this subject, we wanted to question the meaning that teachers give to their profession and question their initial intention. We were specifically interested in those who are still in post and who probably, harbor the idea of leaving. Our objective is therefore to study the influence of the meaning of work on the intention to reorient the professional career among secondary school teachers in Cameroon.

We have identified the empirical facts and the literature to implement our hypotheses. Which were confronted with real data through both descriptive and inferential statistical analysis. We submitted a self-reported questionnaire to 112 teachers who answered questions on the meaning of work (Nyock Ilouga & al., 2008) and on the intention to reorient the professional career adapted from the Ajzen's scale of intention (Ajzen, 1991).

We retain that teachers have a clear perception of the meaning of their work. Indeed, our results show that the understanding of work rather significantly increases the intention of career reorientation. In contrast, knowledge of its usefulness revealed no significant effect. This allows us to conclude that the meaning of work does not predict the intention to reorient the professional career among secondary school teachers.

Keywords: Meaning of work, Reorientation intention.

INTRODUCTION GENERALE

La gestion des ressources humaines est l'un des domaines d'intervention de la psychologie du travail et des organisations puisque l'activité de travail s'organise autour du capital humain. Pour comprendre la place centrale de la ressource humaine dans les systèmes organisés, on peut convenir avec Mur (2021), qu'elle représente une force motrice dans la mise en place et le pilotage de la stratégie globale de l'organisation, qui s'y appuie pour rester performante et accomplir ses objectifs. Même si l'environnement professionnel, les processus, les conditions et le climat de travail, la performance et la compétitivité de l'organisation ne sont pas en reste, les ressources humaines sont l'un des facteurs principaux sur lesquels reposent la croissance et la pérennité des organisations. C'est dans cette optique que Lemoine et al. (2012) estiment que faisant partie du vaste champ de la psychologie, la psychologie du travail et des organisations se spécialise comme son nom l'indique dans le domaine du travail et elle s'intéresse en priorité aux individus, à leur activité, à leurs conduites et à leurs représentations.

Aussi, parler des ressources humaines nous amènent à aborder leur parcours professionnel des travailleurs qui, pour les spécialistes et gestionnaires des ressources humaines, sont au cœur des problématiques managériales et présentent de nombreux enjeux au rang desquels la fidélisation des collaborateurs, la sécurisation des emplois, la montée en compétence des travailleurs et l'optimisation de leur efficacité. Représentant l'ensemble des mouvements opérés par un collaborateur au cours de sa carrière, le parcours professionnel peut se dérouler dans une même structure ou alors connaître des mouvements dans plusieurs, c'est ce qu'on appelle la mobilité professionnelle (Lapeyrat, 2011). Le parcours professionnel peut tout autant connaître des interruptions momentanées ou prolongées, volontaires ou imposées. Ainsi en est-il des bouleversements tels que la démission, la rupture de contrat, la maladie, les accidents handicapants. Toutes choses qui peuvent l'obliger à la cessation temporaire, prolongée, à l'abandon d'activité voire au changement de trajectoire professionnel.

Ce changement de trajectoire connu sous l'appellation de réorientation ou de reconversion peut se comprendre comme un changement de métier ou une rupture d'avec sa carrière précédente voire un second souffle que le travailleur donne à sa carrière

professionnelle. On utilise le plus souvent indifféremment ces deux termes pour parler de changement mais pour Gaillard (2015), la différence fondamentale établie entre ces deux notions c'est que pour la réorientation il s'agit d'une mini-transition alors que la reconversion suppose une rupture totale d'avec sa première activité professionnelle (Gaillard, 2015). Ce qui suppose un engagement qui intervient généralement à la suite d'une réflexion longuement murie de donner une autre direction à sa carrière et un autre sens à son travail voire à sa vie (Rakoto-Raharimanana & al., 2019).

Sous d'autres cieux, il existe une politique de l'emploi et les parcours sont clairement définis à l'instar de la France où a été conclu l'accord national interprofessionnel en date du 11 janvier 2008. Ce dernier porte sur la modernisation du marché du travail et il y est clairement prescrit de rendre le salarié et même le chercheur d'emploi acteur de son parcours professionnel en favorisant la reconnaissance de l'expérience. C'est dire que, pour le salarié, il s'agit de promouvoir l'évolution de carrière à travers la formation continue, la valorisation non pas seulement des savoirs mais aussi des savoir-faire et savoir-être acquis lors de la pratique quotidienne de son métier. Les salariés à temps partiel ne sont pas en reste, eux qui sont encouragés à développer leurs compétences à travers la formation professionnelle. Facilitée en cela par l'information, le conseil, l'appui et les moyens mis à leur disposition. Il s'agit ainsi du financement des actions de formation, du bilan de compétences, du bilan d'étape professionnel, de la validation des acquis de l'expérience (VAE) ou d'autres mesures d'accompagnement. Le salarié est ainsi informé en temps réel et en toute transparence des conditions d'accès aux dispositifs de formation continue ainsi que des financements susceptibles de l'accompagner dans l'élaboration et l'ajustement de son projet professionnel. Pour ce qui est des mesures d'accompagnement, on peut noter qu'il existe des allocations d'assurance chômage pour ceux qui sont en cessation d'activité ou en chômage temporaire. Toutefois, un accent particulier est mis sur la formation continue pour assurer la qualification ou la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi afin d'assurer un retour ou une entrée dans le marché de l'emploi. Somme toute et comme on peut le constater, tout est mis en œuvre pour faciliter le maintien, l'évolution et le bien-être du salarié dans son travail.

Comparativement à cette situation, une observation empirique et minutieuse de notre contexte camerounais révèle que le milieu professionnel présente des caractéristiques spécifiques. On remarque ainsi que les mesures incitatives à l'évolution de carrière (si elles existent), sont peu connues par les fonctionnaires, leurs droits et devoirs peu vulgarisés et la

recherche du bien-être au travail n'est pas un objectif opérationnel. Par conséquent, le parcours professionnel n'est pas défini à l'avance, la carrière se gère selon le capital social et le pouvoir financier de chacun. Pour citer spécifiquement le cas du métier d'enseignant du secondaire, le profil de carrière n'est pas clairement défini et respecté malgré les multiples textes promulgués à l'instar du décret présidentiel du 23 Avril 1996 portant statut particulier des fonctionnaires de l'éducation. Rappelons que ce texte n'a jamais été mis en application.

Dans le même ordre d'idée et sans en dresser une liste exhaustive, de nombreux autres maux et dysfonctionnements existent dans l'administration camerounaise et sont susceptibles d'expliquer le phénomène de plus en plus grandissant des fonctionnaires qui abandonnent leurs postes de travail, qui changent de métier et qui se réorientent vers d'autres domaines d'activité.

La thématique du changement de carrière n'est pas nouvelle. Elle a fait l'objet de nombreuses études dans le contexte occidental à l'instar de celles sur le turnover dans les entreprises (Cotton & al., 1986) et celles portant sur la mobilité professionnelle des travailleurs (Arnoux-Nicolas, 2016).

Des études sur l'intention qui est à l'origine et vient en amont du changement effectif de métier sont également légion et s'appuient pour la plupart sur les théories du comportement planifié de Fishbein et Ajzen, (1980).

Le sens du travail de son côté a connu de nombreuses définitions et fait l'objet de nombreuses études par des chercheurs tels que Frankl (1969), Morin (2006), Bernaud et al., (2015), Nyock Ilouga et al., (2018) pour ne citer que ceux-là. La particularité des atteintes psychosociales tient au fait que le rapport au travail est affecté, non par des éléments objectifs de l'environnement qui auraient, par définition un impact de même importance pour tous, mais par le sens nécessairement subjectif que certaines caractéristiques de cet environnement prennent pour le salarié. En psychologie, l'expérience du sens se rapporte essentiellement au sentiment d'être sur le chemin de la réalisation de ses rêves (Mihaliyi, 2003). Il est ainsi associé à la vocation (Frankl, 1969) et résiderait sur l'adéquation entre la situation actuelle du travail et les aspirations profondes du travailleur. Le sens du travail pourrait être obtenu à travers la correspondance entre la représentation du travail idéal et les caractéristiques du travail actuel (Arronsson, Bejerot & Härenstam, 1999).

On peut dire que les thèmes sus-évoqués ne sont pas nouveaux. Mais à notre connaissance, aucune étude des effets que peut avoir le sens du travail sur l'intention de réorientation de la carrière professionnelle n'a encore été menée auprès des enseignants dans notre contexte. C'est ce qui justifie le choix de notre recherche. Notre travail s'articulera autour de deux principales parties. La première intitulée cadre théorique comportera trois chapitres à savoir la problématique, la revue de la littérature et la synthèse des modèles théoriques. La deuxième partie appelée cadre opératoire comprendra la méthodologie, la présentation et l'analyse des résultats et la discussion. Enfin une conclusion qui ouvrira certainement la voie à une perspective de recherche nouvelle.

PREMIERE PARTIE : CADRE THEORIQUE

Cette partie liminaire de notre travail de recherche est consacrée au contexte et aux aspects théoriques des études antérieures qui servent de base à notre étude. Elle est constituée de trois chapitres dont la problématique de l'étude, la revue des travaux antérieurs sur les concepts abordés et les modèles théoriques de référence choisis pour notre sujet.

CHAPITRE 1 : PROBLEMATIQUE

La psychologie du travail et des organisations se donne pour objet d'étude non seulement le travail proprement dit mais aussi les ressources humaines. Le premier à travers les processus mis en œuvre de même que les conditions de son exercice et son environnement. La deuxième composante par l'intermédiaire de leurs comportements en situation de travail. Mais il faut toutefois souligner que chaque contexte de travail est différent, tout comme chaque corps de métier a ses spécificités, par conséquent, les problèmes rencontrés le sont aussi. C'est pourquoi il nous semble indispensable dans ce premier chapitre de faire d'abord un état des lieux du cadre qui a suscité notre étude avant de relever le problème de recherche qu'il soulève.

1.1-Contexte Empirique

Dans cette partie, nous présenterons la situation contextuelle dans laquelle évoluent les travailleurs camerounais.

1.1.1-Le marché de l'emploi camerounais

La présente recherche s'inspire d'une observation attentive du contexte camerounais qui révèle un marché de l'emploi dominé par le secteur informel. Ce dernier se caractérise par l'abondance de petits métiers essentiellement précaires, vulnérables, peu rentables et ne nécessitant le plus souvent aucune formation ou qualification particulière (Nyock Ilouga, 2019). Pour corroborer ce fait, les conclusions de la première enquête sur l'emploi et le secteur informel menée en 2007 par ECAM 3 sur l'ensemble du territoire national révèlent que ce secteur absorbe la majorité des actifs qui ne bénéficient néanmoins d'aucun encadrement normatif et juridique, ni d'aucune protection sociale et sécuritaire. Allant dans le même sens, l'étude menée par l'Organisation Internationale du travail (OIT) en 2003 estime qu'au Cameroun, le secteur informel tient une place importante dans la création des richesses et des emplois. Ainsi, les chiffres indiquent qu'en 2003, ce secteur a contribué à 57,6 % du produit intérieur brut (PIB) et qu'en 2020, 86 % des actifs exerçaient dans le secteur informel.

Il faut dire qu'à la faveur de la crise économique des années 80 qui a entraîné une massive perte d'emplois dans le secteur formel, le Cameroun a ainsi vu l'émergence et le développement rapide du secteur informel qui a considérablement gagné du terrain dans le marché du travail au point de devenir le principal pourvoyeur d'emplois. Les conclusions de l'enquête auprès des entreprises informelles du Cameroun menée par l'OIT (2017) indiquent

que ce secteur qui ne regorgeait que de 50 % des actifs en 1987 est passé à 88,2 % en 1993, pour atteindre le pic de 96,1 % en 2001 et enfin se stabiliser autour de 90,4 % et 88,7 % entre 2005 et 2014. Ce secteur informel se subdivise en 53 % pour l'informel agricole et 37 % pour l'informel non agricole notamment le commerce. Toutefois, à côté de ce secteur dominant qu'est l'informel évolue le secteur formel qui absorbe les 10 % restant des actifs selon les chiffres de l'Institut National de la Statistique (INS) relayés par l'étude sectorielle du bureau de la Banque Mondiale (BM) au Cameroun en 2011. Pour un bon entendement, il faut quand même souligner que le secteur formel se subdivise en deux : le secteur privé regroupant toutes les entreprises structurées ayant une existence légale et le secteur public représenté par les entreprises publiques et les administrations relevant de la Fonction Publique. Cette dernière étant le bras séculier de l'Etat en ce sens qu'il est chargé de l'élaboration, de la mise en œuvre, de l'évaluation de la politique du Gouvernement en matière de fonction publique et de la réforme administrative.

1.1.2-La fonction publique camerounaise

Loin de prétendre faire une étude exhaustive sur la fonction publique camerounaise, nous allons en esquisser un bref aperçu, ce qui nous permettra de comprendre le contexte de notre étude. La fonction publique camerounaise a été créée par décret du 16 Avril 1957 suite à la décision du gouvernement français qui assurait jusque-là son autorité sur le « territoire Cameroun » de passer au statut d' « Etat sous tutelle ». Ainsi, pour compter de la date du 10 Mai 1957, l'administration passe d'une gestion coloniale à un régime autonome purement camerounais (Ngo Binam Bikoi, 2009). Il faut mentionner qu'elle a connu diverses dénominations à travers le temps. D'Administration Publique Fédérale (1961-1972), à Administration Publique Camerounaise (1972) en passant par le Ministère de la Fonction publique, elle est connue aujourd'hui sous l'appellation de Ministère de la Fonction Publique et de la Réforme Administrative (MINFOPRA).

Bras séculier de l'Etat en ce sens qu'il est chargé de l'élaboration, de la mise en œuvre, de l'évaluation de la politique du Gouvernement en matière de fonction publique et de la réforme administrative, ce grand ministère regroupe une quarantaine d'administrations et des sociétés à capitaux publics. La situation au 31 Décembre 2020 du fichier du personnel de l'Etat estime l'effectif à 265418 agents publics dont 168505 fonctionnaires, 84122 contractuels et 12791 décisionnaires (Secrétariat Général du MINFOPRA, 2021) répartis entre les différents ministères dont il a la charge de la gestion. Il faut souligner qu'en dehors

de ces fonctionnaires gérés par le MINFOPRA, d'autres corps existent et bénéficient chacun d'un statut particulier. Il s'agit de : la sûreté nationale, des forces armées, de l'administration pénitentiaire, du corps de la magistrature, des collectivités territoriales décentralisées et des personnes relevant du code de travail.

Le MINFOPRA est chargé de l'administration, du recrutement et de la gestion de la carrière du personnel de ces ministères. Il s'appuie pour cela sur les textes du Statut Général de La Fonction Publique camerounaise. De manière concrète, cette gestion consiste en l'organisation des recrutements (à travers des examens et concours) afin de pourvoir les différentes administrations en ressources humaines. Après le recrutement, ce ministère se charge du traitement des différents actes de carrière, du traitement des dossiers disciplinaires, de la préparation des mesures législatives ou réglementaires relatives au statut des agents de l'Etat, du contentieux de la Fonction Publique entre autres missions. Tout ceci sous réserve des attributions dévolues aux autres chefs de départements ministériels qui gèrent certains aspects propres à la spécificité et au statut particulier de leur personnel. Ainsi en est-il du Ministère des Enseignements Secondaires dont le comportement du personnel fera l'objet de notre investigation.

1.1.3-Le Ministère des Enseignements Secondaires

Le Ministère des Enseignements Secondaires se charge de la formation des apprenants du secondaire et utilise un personnel doté d'un certain profil auquel il attribue certaines missions. La Stratégie Sectorielle de l'Education (SSE) qui découle du Document de la Stratégie de Croissance et de l'Emploi (DSCE). Ce texte a été mis sur pied par le Gouvernement camerounais avec l'appui de la Banque Mondiale. Il apparaît comme un guide. Cadre de référence de l'action gouvernementale pour la période 2010-2020, La stratégie sectorielle de l'éducation stipule que l'accent soit mis sur la formation et le développement du capital humain afin de doter chaque citoyen des capacités nécessaires pour bâtir une économie émergente à l'horizon 2035. Il s'agit, pour reprendre les termes de ce document, d'assigner à l'éducation la mission de formation de l'enfant en vue de son épanouissement intellectuel, physique, civique et moral et de son action harmonieuse dans la société, en prenant en compte les facteurs économiques, socioculturels, politiques et moraux (DSSEF, 2013, article 4).

Chargé de la formation aux côtés des ministères de l'éducation de base, de l'enseignement supérieur et de l'emploi, le MINESEC, a un grand besoin de personnel

qualifié pour assurer sa mission. En effet, la population camerounaise est dominée par une cohorte de jeunes gens dont 43,6 % sont âgés de moins de 15 ans. Cette population jeune confronte le pays à des défis majeurs dont celui de l'éducation. Selon les statistiques de la Direction des Ressources Humaines, l'effectif du personnel du MINESEC pour l'année scolaire 2016-2017, était de 74309 enseignants et le déficit était estimé à plus de la moitié de cet effectif, soit un besoin de 45000 enseignants à combler (Le secondaire, 2^{ème} Génération, N° 002, Avril-Juin, 2017). Ce déficit interroge, puisque chaque année, les écoles normales forment un nombre important d'enseignants automatiquement distribués dans les établissements d'enseignement secondaire. Il se trouve que certains établissements, surtout ceux de l'arrière-pays font état d'un manque criard d'enseignants.

L'Annuaire Statistique du MINESEC de 2017 estime que dans la région de l'Adamaoua par exemple il existe un déficit de 2000 enseignants. D'un autre côté, les statistiques recueillies auprès de la Direction des Ressources Humaines du MINESEC révèlent que sur les 74309 enseignants recensés en 2016-2017, 67831 sont en poste dans les services centraux et déconcentrés alors que 6478 répondent aux abonnés absents soit un taux de déperdition de 10,47 % (Le secondaire, 2^{ème} Génération, N° 002, Avril-Juin, 2017). De multiples communiqués lus dans les médias et rappelant à l'ordre les enseignants absents ou ayant abandonné leur poste sont là pour attester de la véracité de cette situation. Un autre constat et non des moindres est relatif au rapport de l'opération de comptage physique du personnel de l'Etat (COPPE) menée par le Ministère des Finances en 2018. Ce recensement fait état de plus de 10.000 fonctionnaires camerounais fictifs émergeant au budget de l'Etat parmi lesquels nous dénombrons de nombreux enseignants.

1.1.4-L'état des lieux de la situation professionnelle des enseignants camerounais

Les enseignants du MINESEC exercent leurs fonctions dans un contexte où depuis la dévaluation du franc CFA en 1993 et les effets conjugués des programmes d'ajustement structurel (PAS) auquel le FMI a soumis le gouvernement camerounais, les conditions de travail se sont considérablement dégradées (ECAM 3, 2007). C'est aussi le constat que pose Nyet (2021) qui estime que la précarité se fait de plus en plus sentir dans ce secteur, avec des conséquences non négligeables sur la condition sociale et professionnelle du personnel enseignant.

Si l'on s'en réfère aux acteurs de terrain que sont les enseignants eux-mêmes, ils estiment qu'autrefois, ils bénéficiaient d'une prime de technicité et des frais de relève (déplacement) annuels pour eux et leurs familles (billets de train ou d'avion), des frais de mission substantiels pour les sessions d'examen, les bourses d'études pour les étudiants des écoles normales. Mais avec la crise économique qu'a connue le pays en 1993, la situation s'est dégradée. C'est ainsi que les salaires des fonctionnaires civils ont baissé de manière radicale. Les frais de relève annuels ne sont plus payés, les frais de mission aux examens, les frais de correction des copies (dont les taux n'ont pas changé depuis les années 70) ont été maintenus. La corruption a gangrené toute l'administration publique, le monnayage des services a été quasi généralisé, y compris celui des promotions administratives dans le secteur de l'éducation. Ce qui peut expliquer le fait que la démotivation soit quasi généralisée et se traduise par l'exode des enseignants vers les administrations et autres fonctions plus lucratives (Ngo Djon, 2016).

Des mesures ont été mises sur pied pour améliorer les conditions de vie et de travail des enseignants. Il s'agit notamment du statut particulier adopté en Décembre 2000, de l'ajustement de l'âge de départ à la retraite, de l'échelonnement indiciaire, de l'octroi des primes de documentation, de rendement, de recherche, d'enseignement et d'évaluation, de l'institutionnalisation des palmes académiques après 15 ans de service. On constate néanmoins l'amplification de l'exode des enseignants vers d'autres carrières plus lucratives (Ngo Djon, 2016).

Cette situation peut être l'expression du malaise qui existe dans ce corps de métier et qui est relayé par la voix des organisations syndicales des enseignants. Les revendications de ces dernières vont dans le sens de la dénonciation des conditions de vie et de travail des enseignants qui ne sont pas toujours des plus enviables. En effet, dans leur analyse du système éducatif camerounais intitulé *cinq articles de loi sur l'éducation que l'Etat ne respecte pas*, un groupe d'enseignants (edublog.cm, 2019) estime que l'éducation au Cameroun est en plein déclin. Pour eux, de nombreux dysfonctionnements et irrégularités sont observés à plusieurs niveaux et la conséquence logique est la baisse inquiétante du niveau scolaire et le nombre sans cesse croissant des chômeurs, sans emplois et autres chercheurs d'emploi sans qualification. Ces dysfonctionnements concernent notamment les missions de l'éducation, de la formation du personnel enseignant voire la pertinence des contenus enseignés.

Pour le cas spécifique de la place de l'enseignant dans le système éducatif, la loi d'orientation de l'éducation au Cameroun de 1998 stipule que ce dernier est le principal garant de la qualité de l'éducation. A ce titre, il a droit, dans la limite des moyens disponibles, à des conditions de vie convenables, ainsi qu'à une formation initiale et continue appropriée. Mais dans la pratique et selon les syndicats des travailleurs du MINESEC à l'instar du SNAES, on constate que les conditions de vie et de travail, de même que la formation continue des enseignants ne sont pas des plus enviables. Les conditions de vie dans certaines localités où ils sont affectés y sont à la limite du supportable du fait de l'absence d'infrastructures de base telles que les centres de santé, les marchés, l'eau potable et l'électricité. Il faut y ajouter la situation des nouveaux enseignants fraîchement sortis des écoles de formation qui ne sont pas pris en charge pécuniairement et à qui il est fait obligation de rejoindre leur poste d'affectation sans moyen de subsistance préalable.

Le deuxième aspect que soulève cette loi d'orientation scolaire de 1998 c'est celui de la formation continue des enseignants. S'il est vrai que chaque année des séminaires sont organisés pour renforcer les capacités des enseignants sur toute l'étendue du territoire, la réalité demeure que tous les enseignants n'y ont pas accès, notamment ceux qui travaillent dans les zones enclavées et qui parfois mettent des jours pour rejoindre la ville (article edublog, 2019).

En somme et à en croire les principaux concernés que sont les enseignants, les conditions de travail dans ce secteur ne sont pas de nature à favoriser le plein épanouissement de l'enseignant. Ainsi, les dysfonctionnements tels que le népotisme, le non-respect des profils de carrière, les mauvaises conditions de travail, de rémunération et de vie, l'inexistence d'avantages sociaux tels que le logement, la couverture médicale, les frais de déplacement et le manque de reconnaissances sont autant de fléaux qui minent ce corps de métier. Toutes choses dont la résolution par les instances dirigeantes pourrait alléger leurs frustrations et améliorer leurs conditions de vie et de travail, gages de leur engagement, de leur motivation et de leur fidélité à leur structure (Evola, 2011).

1.2- Constat théorique

Les thèmes du sens du travail et de l'intention que nous nous proposons d'étudier dans notre travail de recherche ont fait l'objet de nombreuses études en Psychologie du travail et

des organisations. Nous en voulons pour preuves les nombreux travaux de recherche que nous retrouvons dans la littérature.

Mais avant d'entrer dans le vif du sujet, il nous a paru opportun de procéder à une définition préalable des termes pour les resituer dans leur contexte. Ainsi, le sens de manière générale peut être entendu comme la manière de comprendre une chose, la signification qu'a une chose pour une personne et qui constitue sa justification (La langue Française, 2020).

Il peut aussi s'entendre comme la signification ou l'idée cohérente qu'on se fait de quelque chose, de son déroulement. Tout comme il désigne tout ce qui oriente dans une direction donnée, tout ce qui réjouit, tout ce qui explique un cheminement en lui conférant un minimum de cohérence (Isaksen, 2000).

S'appliquant au travail, le sens se définit comme la relation qu'un travailleur développe avec les activités qu'il exerce (Brief & Nord, 1990). Cette relation peut se déterminer à partir de nombreux facteurs tels que l'orientation, la vocation, la motivation, le parcours professionnel, l'organisation du travail, la satisfaction, la réalisation de soi entre autres (Steger & al., 2012).

Avant d'épiloguer sur ce terme, Morin (2008), de son côté, estime qu'il importe d'expliquer l'étymologie du mot. C'est ainsi que l'auteure évoque les deux racines du sens que sont : le latin « *sensus* » signifiant la faculté d'éprouver des impressions, la faculté de connaître, voire de juger et aussi l'idée ou l'image que représente un signe, une expérience, mais aussi la racine germanique « *sumo* » qui désigne la direction, l'orientation que prend quelque chose (Morin, 2006). Frankl (1969) quant à lui définit le sens par rapport à l'expérience de cohérence, de cohésion, d'équilibre, voire de plénitude. Il est aussi associé à la raison d'être et de vivre et à la vocation.

Notons que malgré les différentes approches que revêt ce terme telles qu'étudiées par de nombreux auteurs (Rosso & al., 2010 ; Bernaud & al., 2015 ; Frankl, 1976, 2009; Pattakos, 2006 ; Hackman et Oldman, 1976 ; Baumeister, 1991 ; Isaksen, 2000 ; Morin, 2008 ; Bernaud, 2016 ; Nyock, 2018 ; Arnoux, 2019 ; le groupe MOW, 1987), un consensus s'en dégage tout de même. C'est que les auteurs sont unanimes à en relever les principales caractéristiques encore appelées dimensions qui sont au nombre de trois à savoir la signification, l'orientation et la cohérence (Morin, 1996 ; 2000 ; 2001 ; 2009). On en apprend que le sens que chaque employé donne à son travail peut avoir un impact capital sur le

comportement qu'il adopte vis-à-vis de celui-ci et aussi avoir un impact sur sa vie privée. C'est dans ce sens que Weisskopf-Joelson (1968) estime qu'il est nécessaire que l'individu maintienne une cohérence entre les sphères privées (intérieure) et publiques (extérieure) de sa vie pour qu'il puisse y trouver du sens.

L'intention quant à elle désigne la volonté, le désir de tendre vers quelque chose, vers une fin quelconque, vers un objectif ou alors avoir l'idée, la volonté de faire quelque chose mais sans que la réalisation en soit assurée. Le Dictionnaire Larousse la définit comme « la disposition d'esprit par laquelle on se propose délibérément un but, ce but lui-même ». C'est dire que l'intention est une construction personnelle et non imposée de l'extérieur. En Psychologie, la notion d'intention a été vulgarisée par les théories psychosociales. On peut ainsi citer celles de l'action raisonnée (Ajzen & Fishbein, 1980), des comportements interpersonnels (Triandis, 1980), la théorie sociale cognitive (Bandura, 1982), et celle du comportement planifié (Ajzen, 1991). Ces auteurs estiment que l'intention qui précède le comportement est elle-même tributaire de certains facteurs psychosociaux tels que les composantes cognitives et affectives, les croyances normatives, les croyances en l'existence des rôles sociaux et les normes sociales.

De nombreuses recherches sur l'intention vont voir le jour et prendre pour cadre théorique les modèles de ces pionniers. C'est ainsi que D'onghia (2009) rappelle que l'intention est basée sur l'attitude envers le comportement (Ajzen, 1991 ; Bagozzi & Warshaw, 1990), sur les normes subjectives (Ajzen, 1991 ; Bagozzi, 1992, Fishbein et Ajzen, 1975 ; Triandis, 1977), sur le contrôle comportemental perçu (Ajzen, 1991), sur la fréquence des comportements antérieurs (Bagozzi & Warshaw, 1990), sur le désir d'agir (Bagozzi, 1992), sur les conséquences perçues, les conditions de facilitation d'adoption, l'identité personnelle et les normes sociales (Triandis, 1977).

En somme, ces différentes théories pour la plupart sont unanimes à affirmer que l'intention est le meilleur prédicteur du comportement (Ajzen, 1991; Bagozzi, 1992; Bagozzi & Warshaw, 1990; Ajzen & Fishbein, 1975; Triandis, 1977; Gerrard & Gibbons, 1995). Elles établissent une nécessaire corrélation entre l'intention et le comportement en stipulant que cette dernière découle de l'intention formulée au préalable par l'individu. L'intention est par ailleurs définie comme l'effort qu'un individu est prêt à exercer pour parvenir à son but (Ajzen, 1991) ou comme un plan comportemental qui permet d'atteindre un but comportemental (Ajzen, 1996) ou alors comme un but proximal (Bandura, 1997). Ainsi,

l'intentionnalité ou l'intention correspond à la prédétermination d'un but qui préside à l'organisation de l'acte ou des actes permettant de l'atteindre (Carnets de psycho). Pour Tounès (2003), l'intention est certes une volonté individuelle qui s'inscrit dans un processus cognitif, mais elle est fonction des contextes socioculturel et économique. Bird (1988), de son côté, estime que l'intention est un processus qui naît avec les besoins, les valeurs, les habitudes et les croyances de l'individu.

Le comportement que nous voulons étudier étant celui de la réorientation professionnelle, le définir reviendrait à dire qu'il s'agit de l'action de modifier sensiblement la direction de sa carrière sans toutefois faire table rase du passé. Pour Gaillard (2015), les termes réorientation et reconversion sont indifféremment utilisés pour parler de la transition ou du changement de voie professionnelle mais la différence fondamentale entre reconversion et réorientation réside dans le fait que la première désigne un changement d'activité professionnelle alors que la seconde suppose de donner une nouvelle orientation. La reconversion professionnelle pose aussi la question de la dynamique identitaire car comme le dit Mokhtar Kaddouri (2019), il faut que l'identité soit bousculée un certain temps par un écart entre ce qu'on est et ce qu'on voudrait être, pour qu'une dynamique de transformation identitaire égotique soit engagée.

On parle alors de réorientation professionnelle quand un travailleur décide volontairement de donner une nouvelle direction à son parcours professionnel, d'apporter des ajustements nécessaires à sa carrière afin d'être en phase avec lui-même, d'atteindre ou du moins d'approcher les objectifs qu'il s'est fixés. La réorientation professionnelle laisse entendre une forme de continuité dans la démarche justifiée par un besoin de réajustement des choses sans remise en cause fondamentale de la personne dans toutes ses dimensions. Elle est vécue comme une opportunité d'enrichissement personnel, une affirmation de ce qu'on est, voire une restauration de sa vraie personnalité (Gaillard, 2015). Aussi, la reconversion comme la réorientation professionnelle, posent-elles aussi la question de la dynamique identitaire car elles entraînent de profonds bouleversements dans la vie de l'individu.

Dans la littérature, les études tendent à parler de mobilité professionnelle (Arnoux, 2015) ou de turnover externe pour parler du changement fréquent, du renouvellement des effectifs suite à un recrutement ou à un départ du personnel. Ces changements constituent des indicateurs précieux du climat du travail dans une structure. Ils permettent aussi de mesurer la fidélité du personnel à son organisation (Peretti, 2005). Ce thème d'une importance capitale a

été étudié dans des domaines aussi divers que la gestion des ressources humaines, l'Economie, le Management et la Psychologie et on en retient globalement que les causes de départ sont nombreuses et diverses.

1.3-Problème de recherche

La fidélisation des travailleurs à leur poste a toujours été la préoccupation des organisations puisque la rotation a des désagréments non négligeables, relatifs notamment aux coûts du recrutement, de la formation et d'intégration des nouvelles recrues. C'est pourquoi, comme l'estime Peretti (2005), les organisations gagneraient à maintenir leurs salariés à leur poste et à mobiliser des moyens afin de booster leur motivation, si elles veulent parvenir à une meilleure performance et demeurer compétitives. Elles peuvent être aidées en cela par les recherches en Psychologie du travail et des organisations qui en a fait l'un de ses sujets de prédilection. Car faut-il le souligner, ce phénomène n'est pas du ressort des seules entreprises. Les organisations et l'administration sont tout autant concernées puisque la qualité de leurs services dépend principalement du capital humain. Dans l'administration camerounaise et chez les enseignants en particulier, les abandons de poste, la migration vers d'autres structures, l'absentéisme, la démotivation sont monnaie courante puisqu'on constate un taux de déperdition alarmant de 10 %. Ce qui peut être la traduction d'un malaise pouvant relever de la crise de vocation. C'est pourquoi nous avons voulu poser le problème du sens que ces travailleurs donnent à leur travail dans un contexte particulier et caractérisé, selon les termes de Nyock Ilouga et al. (2018 ; 2022), par la vacuité, la dissipation, le paupérisme. Ce contexte qui, ajoutent les auteurs, transforme les travailleurs en hommes stipendiés prêts à vendre leurs services aux plus offrants, semble dépourvu de sens. Il en découle un fonctionnement aléatoire qui 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 (Nyock Ilouga & al., 2018).

On constate pourtant que les enseignants embrassent leur métier avec conviction et enthousiasme. Le sondage réalisé par Tamano (2013) sur la motivation au choix du métier révèle que sur les cent cinquante enseignants du primaire, du collège et du secondaire qui ont répondu à la question de savoir « pour quelles raisons avez-vous choisi le métier d'enseignant ? », 92,9 % donnent comme raison le contact avec les élèves, 92,2 % évoquent le plaisir d'enseigner, 90,8 % retiennent la transmission du savoir, 87,9 % parlent de la transmission des valeurs, 83,7 % notent l'autonomie dans le travail, 56,4 % parlent de la

sécurité de l'emploi, et 46 % évoquent les vacances scolaires. A côté de ces réponses, 66,7 % n'estiment pas avoir choisi ce métier pour le niveau de salaire et 87,8 % revendiquent qu'il ne s'agit pas du tout d'un choix de métier par défaut.

Partant de ce sondage, nous constatons que différentes raisons conditionnent le choix de ce métier mais ce que nous constatons c'est qu'une fois recruté, certains enseignants déclenchent et manifestent, quelques années plus tard, l'intention de retrait. Ces retraits se traduisent le plus souvent par les changements d'administration et l'abandon du poste de travail. Une illustration en est que chaque année, le MINESEC perd environ 2500 enseignants qui empruntent le chemin des autres ministères alors que le Gouvernement n'en recrute que 5000 par an (MINESEC, 2017). Ce phénomène de changement d'administration des enseignants est ainsi aggravé par la création de « nouveaux » ministères qui puisent l'essentiel de leurs cadres dans le corps enseignant (MINESEC, 2017).

Il convient alors de s'interroger sur les causes de cette déperdition. Ce phénomène pose des problèmes tant à l'Etat qui consacre d'énormes moyens dans la formation des enseignants qu'au ministère utilisateur qui se voit spolié de son personnel. Pour contribuer à la recherche des solutions à ce problème, nous avons choisi d'étudier l'intention de réorientation de la carrière professionnelle et le sens du travail des enseignants qui exercent encore dans leurs structures d'attache à savoir les établissements scolaires.

1.4-Objectifs de l'étude

Pour reprendre les termes de Morin (2006), le sens que chaque employé donne à son travail est un facteur déterminant de sa santé mentale, son attitude et sa performance. Aussi, interroger le sens du travail et son impact sur l'intention de réorientation de la carrière professionnelle nécessite qu'on détermine les objectifs d'étude notamment :

1.4.1 - L'objectif général

Il consistera à étudier l'effet du sens du travail sur l'intention de réorientation de la carrière professionnelle chez les enseignants du secondaire au Cameroun.

1.4.2 - Objectifs spécifiques

On se focalisera sur les points comme :

-étudier le sens que donnent les enseignants du secondaire à leur travail

-se questionner sur leur intention de procéder à une réorientation de carrière

-mesurer l'impact du sens du travail sur leur intention de réorientation de carrière professionnelle autrement dit investiguer sur le sens que donnent les enseignants (mesuré à travers certaines variables) à leur travail pour évaluer leur intention de changer de métier.

1.5 - Intérêt et Pertinence de l'étude

Le sujet que nous avons choisi d'étudier à savoir l'impact du sens du travail sur l'intention de réorientation de la carrière professionnelle chez les enseignants du secondaire du Cameroun présente deux intérêts principaux à savoir un intérêt scientifique de même qu'un intérêt pratique et social .

1.5.1 - Intérêt scientifique de l'étude

En parcourant les travaux de recherche en Psychologie du travail et des organisations, nous constatons un foisonnement de recherches sur le sens du travail: Rosso & al., (2010), Bernaud et al. (2015), Frankl (1976), Pattakos (2006), Hackman et Oldman (1976), Baumeister (1991), Isaksen (2000), Morin (2008). Ces derniers ont étudié de nombreux variables pour déterminer le sens qu'un travailleur donne à son travail.

En ce qui concerne l'intention, les travaux de recherche sont tout aussi nombreux. En s'appuyant sur les grands théoriciens et pionniers que sont Ajzen et Fishbein (1980), Triandis (1980), Bandura (1982) et Ajzen (1991), différents variables ont été retenues pour interroger le rapport entre l'intention et les comportements tels que l'entrepreneuriat (Godin & Kok (1996), Bassem Salhi (2018), Bruyat (1993), Tounès (2003), Bird (1992), Vesalainen & Pihkala (1999), Nyock Ilouga & al., 2013). L'intention de consommation (Madden & al. 1992), de santé physique (Netemeyer & al. 1991), de gestion de l'unité domestique (Madden & al. 1992). L'intention d'entretien de l'unité familiale (Crawford & Boyer, 1985), de la vie scolaire (Ajzen & Madden, 1986). L'intention de travail (Van Ryn & Vinokur, 1990), de l'exercice du droit de vote (Netemeyer & al., 1991) et de l'intention créatrice (Cloutier, 1996).

De son côté, la réorientation professionnelle a été l'un des thèmes sur lesquels nous avons trouvé le moins de travaux de recherche. Ceux qui existent parlent de son pendant qu'est la reconversion (Monin & Rakoto-Raharimanana, 2019; Negroni, 2007; Perier, 2016),

la mobilité professionnelle (Bandura, 1995), Lothaire et al. (2012), Denis. M.L. (2014), Quinson (2004), Arnoux-Nicolas (2015) ou le turn-over (Carmeli & Weisberg, 2006; Cotton & Tuttle, 1986; Lacity & al., 2008; Moore & al., 2002; Neveu, 1994).

Après la vue synoptique sur les études qui ont été menées sur notre sujet et nos investigations ne nous ayant point permis de trouver une recherche quelconque sur l'intention de réorientation professionnelle, encore moins sur la relation entre le sens du travail et l'intention, du moins dans notre contexte, notre étude trouve ainsi toute sa justification. Elle entend donc explorer les facteurs qui expliquent le départ des enseignants vers d'autres horizons en questionnant leur sens du travail tout en sondant leur intention de réorienter leur carrière. Elle ambitionne ainsi d'étudier les effets du sens du travail sur l'intention de l'intention de départ surtout dans notre contexte marqué par la précarité et la rareté du travail.

1.5.2- Intérêt pratique et social de l'étude

La déperdition des enseignants étant une réalité qui persiste et qui prend même de l'ampleur, au point de constituer un problème épineux dans la gestion des ressources humaines du MINESEC, il nous semble que les résultats de notre étude pourront contribuer à la réflexion sur le sujet.

Au niveau des pouvoirs publics et des instances dirigeantes, ces résultats pourront ainsi permettre d'appréhender si les enseignants comprennent le sens de leur travail et de savoir si ceux qui continuent d'exercer dans les services déconcentrés de ce ministère nourrissent ou non l'intention de départ. Ce qui pourrait constituer un levier permettant de mesurer la fidélité de ces derniers à leur structure et de trouver, le cas échéant, des solutions pour juguler le départ massif des enseignants qui vide les établissements, surtout ceux de l'arrière-pays, de son personnel.

Au niveau des acteurs de terrain que sont les enseignants, cette étude peut être une plateforme pour toucher du doigt les problèmes auxquels ils font face et les facteurs qui sont à la base du malaise qui semble exister dans ce secteur professionnel et qui peuvent les inciter ou non à donner une autre orientation à leur carrière. Ces travaux de recherche entendent aussi leur ouvrir de nouvelles perspectives sur la nécessité de donner (s'ils ne l'ont pas encore trouvé), un sens à leur activité afin de leur faire comprendre l'importance primordiale de leur corps de métier dans le développement socioéconomique de leur pays.

1.6 - Questions de recherche

Les questions de recherche que notre étude se propose d'examiner par rapport à notre sujet sont de deux ordres : la question principale et les questions secondaires.

1.6.1- Question principale

Le sens du travail a-t-il un effet sur l'intention de réorientation de la carrière professionnelle ?

1.6.2- Questions secondaires

- Quel sens l'enseignant donne-t-il à son travail ?
- Les enseignants restés en poste formulent-ils l'intention de réorienter leur carrière ?
- Existe-t-il un lien entre le sens que donne l'enseignant à son métier et ses aspirations à la réorientation ?

1.7 - Hypothèses de l'étude

Les hypothèses de notre étude se subdivisent en hypothèse générale et hypothèses spécifiques.

1.7.1- Hypothèse générale

Le sens du travail inhibe l'intention de réorientation professionnelle chez les enseignants.

1.7.2- Hypothèses spécifiques

Nous référant à l'adaptation au contexte camerounais de l'inventaire du sens du travail (IST) de Arnoux et al., (2016) par Nyock Ilouga et al., (2018) et qui permet de mesurer le sens du travail ainsi qu'à l'adaptation de l'échelle de l'intention issue des travaux d' Ajzen (1991), nous émettons les hypothèses suivantes :

H1 : La compréhension du travail diminue l'intention de réorientation de la carrière.

H2 : L'utilité du travail diminue l'intention de changer de carrière.

CHAPITRE 2 : REVUE DE LA LITTERATURE

Notre travail de recherche porte principalement sur le sens que les enseignants du secondaire au Cameroun donnent à leur métier et nous cherchons également à interroger leur intention de donner une autre direction à leur carrière. D'autre part, il sera question de mesurer l'effet du sens sur l'intention de réorientation de la carrière. C'est dans cette optique que notre revue de la littérature portera sur ces deux notions.

2.1- Le sens du travail

Le sens du travail a toujours été une préoccupation et sa quête un souci permanent pour le travailleur qui cherche à trouver un équilibre entre son bien-être et son activité, ceci quel que soit son contexte d'exécution. Aussi de nombreux auteurs se sont penchés sur la question et de nombreuses définitions et approches ont fusé pour appréhender cette notion somme toute complexe.

2.1.1- Définitions du sens du travail

Le concept de sens du travail trouve sa source dans l'approche existentialiste qui pose la question du sens général donné à l'existence humaine et dont l'un des précurseurs est Camus qui affirme que « je continue à croire que ce monde n'a pas de sens supérieur. Mais je sais que quelque chose en lui a du sens, et c'est l'homme, parce qu'il est le seul à exiger d'en avoir. » (Camus, 1951). Il rejoint en cela Frankl (1969) qui estime que le sens accomplit trois fonctions. Comme les valeurs et les idéaux, il oriente les attitudes et les conduites de l'individu. Comme un boomerang, il confronte l'individu à travers les épreuves et les passages de sa vie, afin de le forcer à accomplir son destin. Comme il permet la compréhension de l'existence et l'intégration de la personnalité, sans quoi 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 (Frankl, 1967). C'est dire que la quête de sens est inhérente à l'existence humaine.

Dans le domaine du travail, le rapport de l'individu à son activité a toujours suscité des questionnements que ce soit dans le mode d'organisation ancienne ou moderne du travail. Dans les organisations modernes, la centralité du travail pose le problème du sens avec plus d'acuité encore avec l'apparition de nouvelles conditions de travail qui exposent le travailleur à des facteurs nuisant à sa santé tant physique que psychologique. Ce qui a fait naître des

sentiments contradictoires des travailleurs à l'égard de leur travail qu'ils considèrent non plus seulement comme un moyen de gagner sa vie mais comme une source de plaisir et un moyen de réalisation de soi. Ainsi, questionner le sens du travail a été au centre des préoccupations que ce soit des économistes, des sociologues, des psychologues sans oublier le management des ressources humaines dans les organisations.

En Psychologie, de nombreux auteurs en ont fait une question centrale de recherche pour en définir non seulement la signification (Frankl, 1967) mais aussi le but (Yalom, 1980), la finalité (Arnoux & al., 2015) et la cohérence (Morin, 2008). May et al. (2004) estiment pour leur part qu'un travail qui a du sens est celui où le sujet perçoit son travail comme ayant un but, un dessein, de la valeur et de l'importance. Ce à quoi Arnoux et al., (2008) ajoutent l'effet de cohérence, le degré d'harmonie et d'équilibre atteint par l'individu dans l'exercice de son travail.

Toutefois, appréhender le sens du travail revient de manière globale à en recenser les différentes approches.

2.1.2- Les modèles du sens du travail

Dans leur modèle des caractéristiques de l'emploi, Hackman et Oldman (1976) conviennent que trois caractéristiques donnent du sens au travail. Il s'agit de son importance, de son utilité et de sa légitimité. Ils déterminent ces facteurs à travers le sentiment de responsabilité que l'individu ressent à l'endroit des résultats obtenus ainsi que la connaissance des résultats de sa performance au travail. Leur modèle se résume comme suit (voir page suivante) :

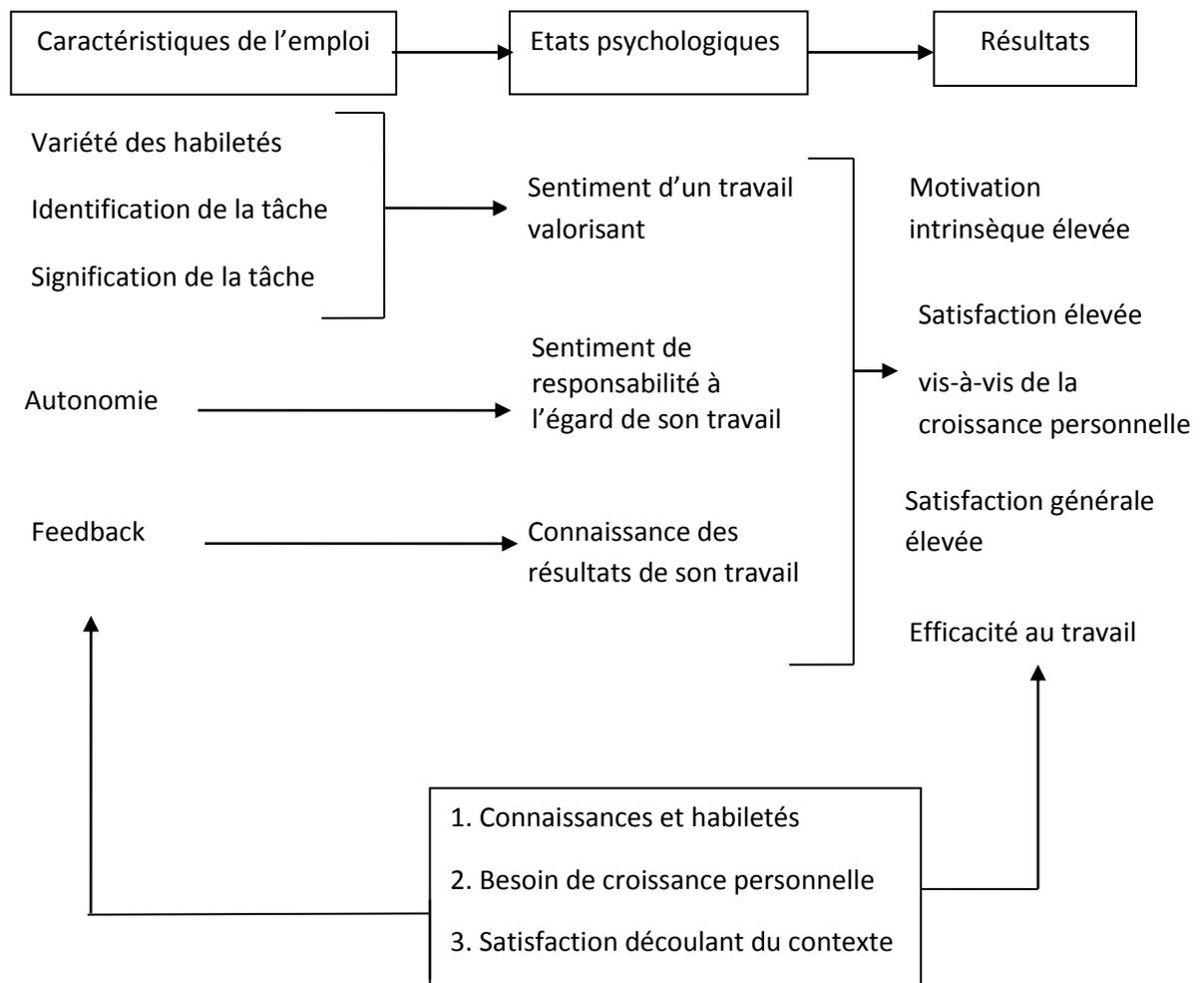


Figure 1 : Le modèle des caractéristiques de l'emploi de Hackman et Oldman (1976)

Dans le modèle socio-technique de Ketchum et Trist (1992), un travail qui a du sens et qui suscite l'engagement du travailleur est celui qui cherche à améliorer les conditions de l'emploi à travers un salaire juste et acceptable, l'assurance de l'emploi, des avantages convenables, la sécurité, la santé, la justice et l'équité. Tout comme les caractéristiques du travail lui-même à travers la variété et le défi, l'apprentissage constant, de l'autonomie, de la reconnaissance et du support, une contribution sociale qui fait du sens et un futur désirable. En résumé, dans le modèle socio-technique de Ketchum et Trist (1992), six caractéristiques identifient le sens du travail tel que nous le voyons dans le schéma suivant.

Conditions de travail	Le travail lui-même
Un salaire juste et acceptable	De la vérité et du défi
L'assurance de l'emploi	De l'apprentissage continu
Des avantages convenables	Une marge discrétionnaire, de l'autonomie
La sécurité	De la reconnaissance et du support
La santé	Une contribution sociale qui fait du sens
La justice et l'équité des procédures	Un futur désirable

Figure 2 : Propriétés du travail (Ketchum & Trist, 1992).

Pratt et Ashford (2003) quant à eux établissent une différence entre sens du travail et sens au travail. Le premier désigne le sens que l'individu donne à l'organisation et au contenu du travail en lui-même, à ses tâches et à son rôle dans la structure.

Le second quant à lui encore appelé « sensemaking » qualifie l'attribution du sens ou le processus à travers lequel l'individu attribue une signification au contexte et au climat de travail dans lequel il évolue.

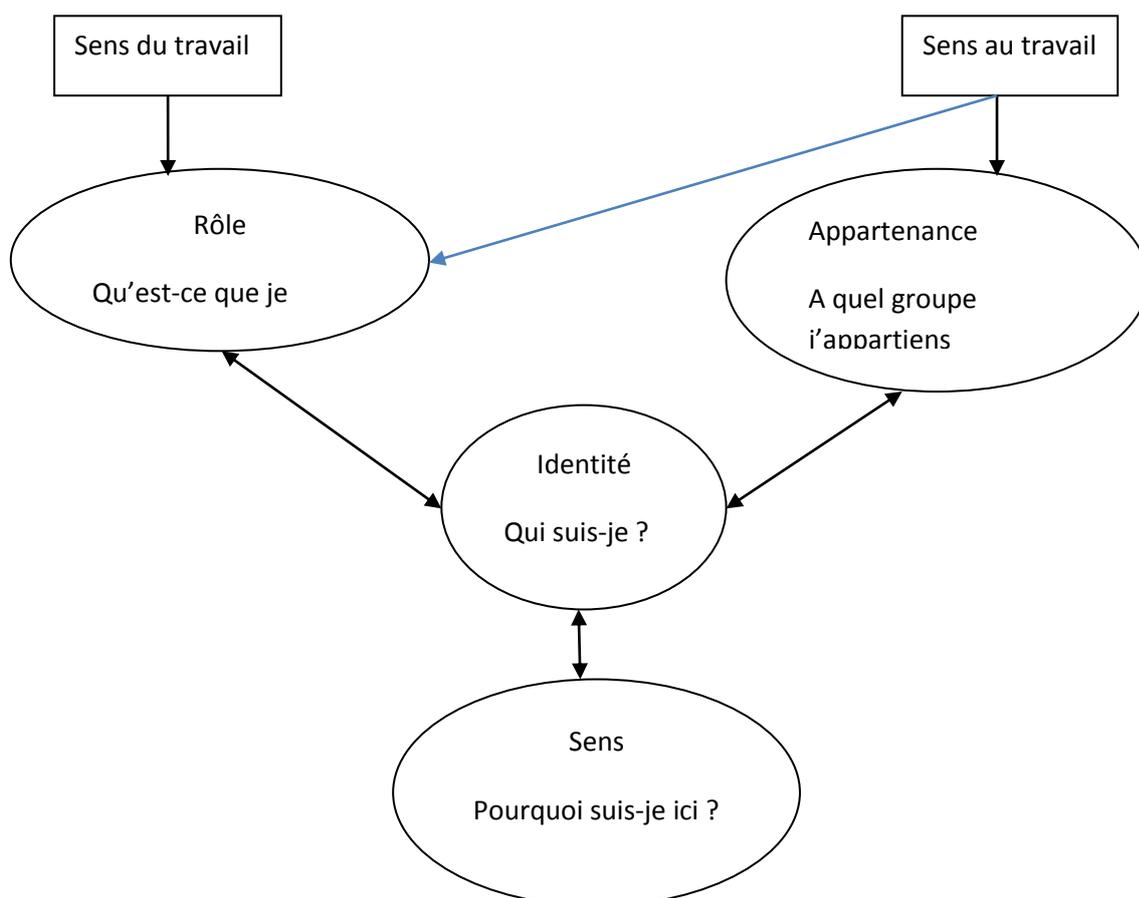


Figure 3 : Modèle du sens du travail (Pratt & Ashford, 2003).

Morin (1996) définit le sens du travail selon trois axes que sont la signification, l'orientation et la cohérence. La signification désigne la représentation, l'image ou la perception qu'a l'employé de son travail. L'orientation quant à elle exprime ce que l'individu recherche dans son travail et les valeurs qu'il y associe tandis que la cohérence est le degré d'adhésion, de connectivité et d'équilibre que le travailleur atteint en exerçant son activité. Elle définit six caractéristiques corrélées entre elles et avec le sens du travail : l'utilité sociale, la rectitude morale, les occasions d'apprentissage et de développement, l'autonomie, la reconnaissance et la qualité des relations. Elle estime en outre que le sens contribue à la qualité de vie au travail et est tributaire de la santé mentale, du bien-être psychologique et de l'engagement du travailleur. Pour Morin et Gagné (2009), un travail qui a du sens, doit procurer de la satisfaction à la personne qui l'effectue, correspondre à ses intérêts, faire appel à ses compétences, stimuler le développement de son potentiel et lui permettre d'atteindre ses objectifs. Dans leur définition des caractéristiques d'un travail qui a du sens, Morin et Cherré (1999) relèvent six caractéristiques positivement corrélées entre elles et qui donnent un sens au travail.

Un travail qui a du sens en est un qui.....	Éléments du travail	Principes d'organisation
Est fait de manière efficiente et mène à quelque chose	Finalité	Clarté et importance des objectifs Utilité, valeur des résultats
	Efficiences	Rationalité des tâches
Est intrinsèquement satisfaisant	Mobilisation et exercice des compétences	Correspondances entre les exigences du travail et les compétences de la personne
	Présence de défis et d'idéaux	Occasions d'apprentissage et de développement

	Marge discrétionnaire sur la gestion des activités et la résolution des problèmes	Autonomie et créativité
	Feed-back sur la performance	Responsabilités
Est moralement acceptable	Présence de règles de devoir et de bienséance	Rectitude des pratiques sociales et organisationnelles
	Valeurs morales et spirituelles	Contribution sociale
Est source d'expériences de relations humaines satisfaisantes	Encouragement au travail en équipe	Appartenance
	Valorisation de la coopération	Esprit de service
Assure la sécurité et l'autonomie	Salaire convenable et équitable	Indépendance financière
	Bonnes conditions de travail	Santé et sécurité au travail
Tient occupé	Occupation	Charge de travail adéquate

Figure 4: *Caractéristiques d'un travail qui a du sens et principes d'organisation associés, Morin et al., (1999).*

Les modèles théoriques sur lesquels nous nous proposons de nous appuyer pour aborder notre sujet sont ceux de l'adaptation des dimensions du sens du travail d'Arnoux-Nicolas et al., (2006) au contexte empirique par Nyock Ilouga et al., (2008) pour le sens du travail et celui du comportement planifié d'Ajzen (1991).

Nyock Ilouga et al. (2008) se sont inspirés du modèle du sens du travail d'Arnoux-Nicolas et al. (2006) pour élaborer leur modèle adapté au contexte empirique.

Pour mieux comprendre cette adaptation au contexte empirique, il convient de revenir sur le modèle d'origine d'Arnoux-Nicolas et al. (2006) qui définit le sens du travail selon quatre dimensions.

2.1.3 - Les dimensions du sens du travail selon Arnoux et al. (2006)

Pour élaborer un outil de mesure du sens du travail, Arnoux et al. (2016) se sont basés sur trois approches théoriques antérieures : la compréhension du travail de Gomez-Gonzales et al., (2013), l'orientation du travail (Proulx & al., 2013) et la contribution du travail (Hackman & al., (1976), Rosso et al., (2010), Steger et al.(2012). Ainsi, dans leur approche, ils définissent quatre dimensions du travail que sont l'importance, la compréhension, la direction et la finalité.

2.1.3.1- L'importance du travail.

Elle repose sur la place et la valeur que le travailleur accorde à son travail, ce que le groupe Mow (1987) appelle la signification du travail et dont il a mesuré la centralité dans la vie des individus. Il s'est agi pour ce groupe de déterminer par ordre d'importance la place qu'occupe le travail parmi les autres aspects de la vie des individus. Les résultats de cette enquête ont révélé que le travail occupait la deuxième place après la famille dans la vie des personnes sondées.

Morse et Weiss (1955) en ont aussi fait une question de recherche à travers ce qui a été communément appelée la question de la loterie. Il a été demandé aux participants s'ils continueraient de travailler s'il leur était donné la possibilité de gagner une forte somme d'argent à la loterie. La réponse de la majorité qui a affirmé vouloir continuer à exercer malgré tout a permis à ces auteurs de déterminer la place centrale qu'occupe le travail dans la vie des individus nonobstant l'autonomie financière. Morin et al. (2001) pour leur part en sont venus à la conclusion que l'importance accordée au travail est une mesure de la qualité de vie au travail. Elle influence tout aussi bien le bien-être psychologique que la détresse psychologique et l'engagement affectif envers l'organisation. Mais le sens du travail provient de la cohérence que l'employé trouve entre les différentes sphères de sa vie, autrement dit sa vie privée et publique (Weiskopf-Joelson, 1968).

2.1.3.2- La compréhension du travail

Elle repose sur l'appréciation de l'individu de la place qu'occupe son activité dans l'évolution de la société, la compréhension de ses tâches et de l'utilité sociale de son travail (Arnoux & al. 2016). Brief et Nord (1990) affirment que le sens de toutes les activités humaines vient des deux sources que sont la compréhension et l'intention. La compréhension désigne ainsi la connaissance parfaite et rationnelle des enjeux et finalités de l'organisation, des activités et des relations existantes ainsi que sa propre contribution. Aussi, l'individu qui a une appréciation claire de son poste de travail, des tâches qui lui sont assignées, des finalités de son travail, d'une vision claire et partagée des objectifs, de sa propre contribution aux résultats de l'organisation, des critères d'évaluation clairs de sa contribution personnelle et de l'utilité sociale de son travail peut-il trouver du sens à son travail (Wrzesniewski & al., 2003). Ce qui est susceptible de susciter cet état de satisfaction engendré par la perception de la cohérence entre son travail, ses attentes et ses perspectives de vie (Isaksen, 2000). Le sentiment de cohérence induit le sens positif donné au travail qui se traduit par l'engagement au travail, l'implication, l'assiduité, la résilience, le don de soi et les relations interpersonnelles saines.

2.1.3.3- La direction du travail

Elle concerne la construction du sens du travail par l'individu. Celle-ci dépend de la combinaison des conditions d'exercice même de l'activité et du contexte de travail. Il s'agit donc pour lui d'appréhender les objectifs et les perspectives de son travail. En effet, une définition claire et précise des objectifs par l'équipe managériale permet à l'employé de comprendre ce qui est attendu de lui. Il pourra par conséquent déployer ses compétences et savoir-faire en toute connaissance afin d'atteindre au mieux les résultats. Il pourra aussi aspirer à acquérir de nouvelles compétences pour accomplir au mieux ses tâches et contribuer à la performance de son organisation. Ce qui sous-entend aussi d'établir des relations harmonieuses de travail avec ses collègues et avec ses supérieurs hiérarchiques afin de contribuer à assainir le climat de travail dans l'organisation. Arnoux et al. (2016) estiment que le sens du travail est le plus souvent associé à la sphère individuelle car il repose sur une perception subjective du travail. C'est dire que sa construction dépend des caractéristiques individuelles et des expériences et convictions personnelles. La construction du sens permet de donner des perspectives de vie bien définies au salarié et détermine son engagement au travail. C'est ce que nous retrouvons dans le modèle de Ketchum et Trist (1992) qui

définissent les caractéristiques d'un travail qui a du sens à travers la combinaison harmonieuse des conditions matérielles, salariales, physiques, relationnelles et organisationnelles.

2.1.3.4-La finalité du travail

Elle désigne le but assigné au travail tout autant que les résultats attendus par le travailleur. Pour ce qui est du but principal attribué au travail, il est avant tout économique en ce sens qu'il a pour but de produire des richesses, que ce soit par le travail manuel ou la mécanisation. Au niveau de l'individu, le but correspond à la dimension motivationnelle du sens et désigne le fait d'avoir des objectifs clairs à poursuivre, une vision précise du chemin à parcourir pour les atteindre et un regard plutôt optimiste envers le futur (Arnoux, 2019).

La finalité du travail désigne aussi son utilité que ce soit pour la communauté ou la personne elle-même. Tout comme elle se réfère aux résultats tant personnels que professionnels attendus du travail. L'employé qui sait à quoi sert effectivement son travail y trouve du sens. Mercure et Vultur (2010) estiment que la finalité du travail est à la fois externe et interne. Externe en ce sens que le travail est un moyen économique à travers le salaire perçu et interne parce qu'il s'agit d'une fin en soi ou d'une expérience vécue du travail.

Arnoux et al., (2016) de leur côté appréhendent la finalité du travail surtout du point de vue de son utilité sociale. Il s'agit pour l'employé de voir le résultat concret de son travail qui lui procure de la satisfaction et qui contribue à la bonne marche de la société. Cependant, le travail ne doit pas seulement être machinalement exécuté, ce qu'Yves Clot (2008) appelle « travail prescrit ». Mais pour que l'employé trouve un sens à son travail, il doit avoir son mot à dire et être impliqué dans la conception et l'exécution de sa tâche. Sa participation au travail doit lui permettre de connaître son apport concret et son empreinte dans la bonne marche et l'évolution de la société.

2.1.4- L'adaptation de l'inventaire du sens du travail au contexte camerounais par Nyock Ilouga et al. (2018)

Dans une étude menée dans le milieu hospitalier et plus particulièrement chez le personnel de santé, Nyock Ilouga et al. (2018) ont envisagé de découvrir le lien entre les indices de cohérence et le sens du travail mesuré à travers certaines caractéristiques du travail.

Leur objectif était de montrer que le sens du travail 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 que l'habilitation psychologique (Nyock Ilouga & al. 2018). Pour ce faire, ils ont utilisé l'inventaire du sens du travail (IST) d'Arnoux-Nicolas ainsi que les échelles de G. Spreitzer (1995) et Fouquereau et al. (2002) pour tester la validité convergente de l'IST.

Constitué de 17 énoncés, l'IST d'Arnoux-Nicolas permet de décrire l'utilité, la signification du travail, la place qu'il occupe dans la vie de la personne, et les facteurs qui contribuent à lui donner du sens (Nyock Ilouga & al. 2018). La conclusion de leur étude stipule que la structure factorielle en quatre dimensions inspirée de l'IST d'Arnoux-Nicolas s'est révélée instable. Raison pour laquelle ils lui ont préféré une structure en deux dimensions comportant 15 items au lieu des 17 d'Arnoux-Nicolas et qui leur a semblé présenter de meilleurs indices statistiques et qui par ailleurs est mieux adapté au contexte camerounais. Ces deux dimensions sont l'utilité sociale du travail (7 items) et de l'incompréhension de la finalité du travail (8 items).

2.2-L'intention de réorientation de la carrière professionnelle

2.2.1- Définition de l'intention

L'intention peut se définir de prime abord comme la disposition d'esprit par laquelle on se propose délibérément un but ou encore l'envie ou la résolution prise par une personne d'agir ou d'atteindre un ou des objectifs fixés à l'avance (Dictionnaire Larousse). Pour certains auteurs, l'intention désigne le désir, le souhait, la détermination ou la volonté à émettre un comportement (Limayen & Khalifa, 2000) alors que pour d'autres, c'est l'expression de la motivation de la personne à adopter ou non un comportement (Tétu, 2009). Pour Tounès (2003), l'intention est certes, une volonté individuelle qui s'inscrit dans un processus cognitif mais elle est fonction des contextes socioculturel et économique. Bird (1988), de son côté, estime que l'intention est un processus qui naît avec les besoins, les valeurs, les habitudes et les croyances de l'individu.

Nos recherches ne nous ayant pas permis de trouver des recherches sur l'intention de réorientation professionnelle, nous pouvons toutefois aborder ce thème sous l'angle des

notions qui lui sont proches notamment l'intention de quitter, de départ de l'organisation ou de mobilité professionnelle.

2.2.2- L'intention de départ

Dans la littérature, il existe de nombreux travaux de recherche sur l'intention pour étudier divers comportements à l'instar de l'entrepreneuriat, la consommation, le travail, la création pour ne citer que ceux-là. Concernant l'intention de réorientation de carrière professionnelle, nous n'avons pas pu trouver d'études qui puissent en rendre compte, du moins dans notre contexte et au sujet des enseignants. Néanmoins, des notions proches comme l'intention de mobilité professionnelle et l'intention de départ de l'entreprise existent.

Ainsi, dans ses travaux sur les intentions de mobilité professionnelle, Mègemont (2013), s'est évertué à montrer l'influence des caractéristiques des sujets, de leur situation et de leur sentiment d'efficacité personnelle chez des sujets en situation de reprise d'études. Pour lui, les transformations qui affectent de nos jours les environnements de travail et qui se traduisent par une instabilité accrue des emplois et métiers ne sont pas sans conséquence sur la façon dont les sujets perçoivent leur carrière et, corrélativement, sur les conduites de développement de leur parcours professionnel. Son objectif a donc été de s'interroger sur la nature des projets de réorientation en cours de carrière et plus particulièrement sur les intentions qui les anticipent. Il s'est par conséquent appesanti sur la description de la nature des intentions de mobilité professionnelle chez des sujets en situation de reprise d'études et la mise à jour des différents facteurs susceptibles d'expliquer leur variabilité (Mègemont, 2013).

Les résultats auxquels il a abouti permettent de décrire les relations entre les différentes formes d'intention de mobilité et les caractéristiques des sujets et de leur situation professionnelle. Ils ont également montré que le sentiment d'efficacité personnelle exerce une influence directe statistiquement significative uniquement sur les intentions de mobilité ascendante et qu'il joue un rôle modérateur dans la relation entre certaines caractéristiques des sujets et leur score global d'intention de mobilité (Mègemont, 2013).

De son côté, Giraud (2012) aborde l'intention de quitter l'entreprise par l'approche par l'étape de carrière de Super et al. (1988). Il analyse l'effet de cette variable sur les facteurs de fidélisation et la fidélité des salariés. Il étudie par la même occasion les déterminants de l'étape de carrière et vérifie si l'appartenance générationnelle du salarié a un impact sur l'intention de quitter l'entreprise. Les résultats ont confirmé d'une part le rôle central de la

satisfaction extrinsèque au travail et de l'implication affective organisationnelle dans un modèle de turn-over. D'autre part, ils ont permis de montrer le rôle de l'influence de l'étape de carrière d'un individu à la fois sur les facteurs de fidélisation et sur le niveau de fidélité à l'entreprise.

Plaçant leur étude dans la perspective de la rétention et de la fidélisation de la main-d'œuvre des organisations qui entraînent selon eux des coûts substantiels quant à la gestion de leur personnel et des pertes d'efficacité notoires, Carrier et al. (2018) ont voulu mesurer l'intention de départ c'est-à-dire de quitter ou de rester chez des membres des forces armées canadiennes. Ils sont partis de la question de savoir s'il fallait mesurer le degré auquel les employés songent à quitter l'organisation ou alors s'il était préférable de mesurer le degré auquel ils ont l'intention de continuer à travailler au sein de celle-ci. Les objectifs visés étaient de déterminer la variance partagée par ces deux mesures et de comparer la force des corrélations qu'entretiennent chacune des formulations avec des indices de satisfaction dans la vie et au travail. Les résultats de cette étude ont montré que les deux formulations de la mesure d'intention de départ ne partagent qu'une faible part de variance. Ils ont aussi observé que les différentes formulations de la mesure d'intention entretiennent des corrélations semblables avec les deux indices de satisfaction.

Gosselin et Cossette (2012) pour leur part questionnent l'intention de quitter, rester ou progresser en étudiant les profils d'intentions des agents en centre d'appels. Estimant que la décision de quitter son employeur implique au moins trois options que sont rester, progresser et quitter, ils basent leur étude sur le cadre théorique de l'action raisonnée (Ajzen, 1985 ; Fishbein & Ajzen, 2010). Ils ont étudié l'intention de rester dans l'emploi, l'intention de progresser au sein de l'organisation et l'intention de quitter pour un autre employeur et se sont posés la question de savoir comment les diverses intentions se combinent chez les employés. Ils se sont aussi attelées à vérifier si les employés présentent des profils d'intentions différents et si leur satisfaction au travail, leurs comportements de recherche d'emploi et les taux de roulement interne diffèrent selon les postes. L'analyse des résultats de leur recherche révèle qu'il existe quatre profils d'intention qui émergent. Le premier est constitué de ceux qui ont une forte intention de rester dans l'emploi actuel. Le deuxième comporte une bonne proportion de ceux qui veulent rester en attendant de progresser. Le troisième profil donne la priorité à la progression en interne alors que le quatrième a une forte intention de mobilité à

l'externe. En outre, ces quatre profils présentent des niveaux de satisfaction au travail et des comportements de recherche d'emploi différents.

Parler de l'intention de réorientation de la carrière professionnelle ne va pas sans évoquer le thème du parcours professionnel des travailleurs. Ce dernier qui peut se dérouler de manière linéaire c'est-à-dire du début de la carrière jusqu'à la retraite dans une même organisation ou alors connaître une transition dans une autre structure ou un autre domaine professionnel totalement différent. La réorientation professionnelle intervient donc dans le parcours professionnel du travailleur comme une bifurcation, une autre direction donnée à sa carrière.

2.2.3- La réorientation professionnelle

Comme nous l'avions souligné, très peu ou pas du tout de recherche sur la réorientation professionnelle a été portée à notre connaissance. Pour pallier cette difficulté, il nous paraît donc plus judicieux d'aborder ce thème sous l'angle du parcours professionnel qui, selon Bobillier-Chaumon et al. (2013), comporte trois moments forts. D'abord le choix d'orientation ou de réorientation professionnelle qui porte non seulement sur l'orientation scolaire et professionnelle mais aussi sur l'orientation tout au long de la vie. Ensuite, l'accès au monde du travail et le déroulement de la carrière et enfin la transition de carrière qui peut se solder par une bifurcation à l'instar de la réorientation professionnelle. C'est pour cette raison que nous aborderons cette partie sous l'angle de l'orientation, de la carrière et de la réorientation professionnelle.

2.2.3.1 – L'orientation scolaire et professionnelle

Utilisé indifféremment et le plus souvent confondu, le terme orientation s'adresse aussi bien aux jeunes en âge scolaire qu'aux adultes déjà actifs dans le monde professionnel. La première catégorie constituée des élèves et étudiants y a recours dans le cadre du choix de leurs parcours scolaires et académiques. La finalité étant d'acquérir des savoirs, savoir-être et savoir-être leur permettant d'accéder plus tard au monde du travail. La deuxième catégorie concerne les adultes, les professionnels en recherche de travail, en transition, en rupture de contrat ou en chômage partiel afin de leur permettre de retrouver du travail ou de s'épanouir dans leur milieu professionnel. L'orientation peut se définir comme l'ensemble des pratiques destinées à orienter et élucider sur le questionnement professionnel. Il s'agit d'un travail

préventif dont le but est de fournir les éléments nécessaires afin que chaque personne fasse son choix de métier (Les définitions.fr, 2010).

L'OCDE (2004), dans son Examen de la politique en matière d'orientation professionnelle, en donne une définition plus claire encore. Selon cette organisation, l'orientation professionnelle désigne « les services et activités destinés à aider les individus, de tout âge et à n'importe quel stade de leur vie, à faire des choix en matière d'éducation, de formation et de profession et à gérer leur carrière ». Cette définition englobe le fait de rendre plus accessibles les informations au sujet du marché du travail et des possibilités en matière d'éducation et d'emploi, en les organisant, les systématisant et les mettant à disposition là et au moment où les gens en ont le plus besoin. Elle inclut aussi le fait d'aider les individus à réfléchir à leurs aspirations, leurs intérêts, leurs compétences, leurs qualités, qualifications et aptitudes personnelles et à les confronter aux possibilités de formation et d'emploi qui sont offertes (OCDE, 2004).

Peu connue et appliquée dans notre contexte, surtout dans sa dimension professionnelle, l'orientation est pourtant un domaine qui a connu un grand engouement ces dernières années et qui a fait l'objet de nombreux travaux de recherche. Principalement basés sur les pratiques et approches psychologiques, nous allons en examiner deux : l'approche de l'orientation de carrière et l'approche de la psychologie existentielle.

➤ **L'approche de l'orientation de carrière**

Pratique des ressources humaines beaucoup plus en vigueur dans les pays anglo-saxons, l'orientation de carrière, plus connue sous le nom de career counseling, est un processus d'exploration personnelle et professionnelle, centré sur un ou des problèmes précis. Basée sur la psychothérapie, elle est exercée par des conseillers d'orientation-psychologues. Leur technique repose sur la relation d'aide à travers l'entretien de conseil, l'animation de groupe, l'autosupervision et le travail sur les cas réels. Il est fait en accord avec un conseiller et un client et permet de guider l'individu à choisir une occupation, se préparer pour celle-ci, entrer dans le domaine professionnel choisi et y progresser (Ethier, 1951).

Pour mieux appréhender cette notion, nous retenons la définition de Super (1951) qui, à partir de sa conception développementale de l'individu, désigne l'orientation professionnelle comme le processus qui consiste à aider une personne à développer et à accepter une image intégrée et adéquate à elle-même et à son rôle dans le monde du travail, à tester cette image au

contact de la réalité, à la traduire en un choix réaliste, satisfaisant pour elle-même et la société.

Pour Lecomte et Guillon (2000), l'orientation de la carrière est considérée comme un problème psychologique d'adaptation des individus au présent en fonction de leurs projets d'avenir. Cette conception s'appuie sur l'idée que l'on doit aider l'individu en le considérant comme un tout et que son degré de maturation conditionne son adaptation personnelle future. Le considérer comme un tout revient à ne pas dissocier sa vie professionnelle de sa vie personnelle, de prendre en compte aussi bien la personne que l'environnement. Ils réconcilient par là même les adeptes des différentes écoles que sont celles de l'orientation par les approches de la psychothérapie du conseil, de l'orientation personnelle et de l'orientation de carrière. Ils estiment pour leur part que toutes ces approches concernent une seule et même réalité, l'orientation professionnelle. Pour ces auteurs, la décision de donner une direction et un sens au processus d'intervention en orientation, doit se faire en collaboration avec le sujet à partir de critères personnels et contextuels (Lecomte & Guillon, 2000). Ils soulignent par ailleurs que le processus de l'orientation de carrière vise des objectifs vocationnels touchant aussi bien à l'adaptation et à l'insertion professionnelle, qu'au choix d'une profession, et aux ajustements et changements possibles tout au long de la vie.

Pour Huteau (2005), le choix d'une profession est un processus qui dépend de trois facteurs. D'abord le développement d'une bonne connaissance de soi à travers ses aptitudes, ses intérêts et ses barrières. Ensuite, la connaissance du marché du travail, et plus particulièrement les perspectives d'avenir, les conditions d'emploi et la rémunération. Enfin, la troisième dimension consiste à ce que le client doit pouvoir rassembler et mettre en relation les deux facteurs cités ci-dessus. Il s'agit en somme de l'imbrication et de l'indissociabilité de ces trois facteurs.

Pratique codifiée et théorisée, se basant sur les procédures et techniques spécifiques tirées de la psychologie de l'orientation qui, elle-même, s'est inspirée des travaux de Carl Rogers (1942), l'orientation de carrière a donné une place prépondérante à sa dimension tant scolaire que professionnelle. Elle s'est tout d'abord attachée à aider ponctuellement l'individu à choisir une carrière et une profession et à s'y préparer pour progresser. Par la suite, elle a considéré l'orientation comme un processus pour aider le sujet à développer et accepter une image de sa personne comme un ensemble intégré de dimensions adaptatives, en relation potentiellement satisfaisante avec la société et en particulier avec le monde du travail (Herr, 1997).

Comme Lecomte et Guillon (2002) qui se sont inspirés de lui, Crites (1981) a opéré un rapprochement entre l'orientation personnelle qui concerne les choix de vie de l'individu et l'orientation de carrière en montrant que l'orientation professionnelle facilite non seulement le développement de carrière mais améliore également l'adaptation personnelle. Il fait d'abord une analyse synoptique des différentes approches de l'orientation qui constituent son cadre conceptuel avant de proposer son approche de l'orientation professionnelle qu'il qualifie de globale. Pour mettre sur pied sa pratique d'orientation, Crites (1981) se sert de trois outils et méthodes d'intervention. Il s'agit de la technique d'entrevue, de la psychométrie et de l'information professionnelle.

En résumé, l'orientation de carrière, quelque soit l'approche choisie, entend accompagner l'individu dans son choix de carrière sans oublier de prendre en compte sa dimension personnelle, son vécu, ses aspirations et l'influence de son environnement.

➤ **L'approche existentielle**

Dans la perspective de la psychologie positive, Bernaud et al (2015) ont mis sur pied un dispositif d'accompagnement à l'orientation pour adultes. L'objectif était de faciliter l'appropriation du sens de la vie et du travail pour construire son avenir personnel et professionnel. Se basant sur la littérature sur le sujet du sens, l'accompagnement a été conçu en se centrant sur les valeurs existentielles pour définir des priorités par rapport au travail et à la vie (Bernaud & al. 2015). Ils se sont attelés dans cette étude à analyser des trajectoires et scénarios de vie qui pourraient être signifiants, afin d'aboutir à une attitude réflexive permettant aux individus de construire leur propre sens pour la vie. Ils ont ainsi abordé la question par l'analyse du « sens de la vie », des actions que l'on mène et du rapport au travail (Bernaud & al. 2015).

Dans leur approche, Bernaud et al. (2015) mettent en exergue le rôle du sens dans le processus d'orientation et dans l'adaptation de l'individu aux changements sociaux qui se joueront dans sa vie professionnelle. Pour eux, l'heure n'étant plus à la conception de projets à long terme au vu de l'incertitude qui caractérise notre société, tout au moins sur le plan professionnel, il s'agira dès lors pour l'individu de saisir les opportunités de travail qui se présentent à lui. Il devra, pour ce faire, identifier ce qui est important pour lui, quel sens a sa propre vie ou son propre travail, ce qui lui permettra de choisir opportunément, c'est-à-dire faire des choix satisfaisants pour le sujet (Bernaud & al., 2015).

De manière concrète et dans la pratique de l'orientation, le conseiller professionnel s'attache à inciter l'individu à penser son rapport à la vie et au travail. Il peut ainsi poser des questions sur le métier, la reconnaissance des compétences ou encore le choix d'une formation. Mais Bernaud, cité par Broussous (2019), préconise d'aller au-delà en interrogeant, sans juger et sans projeter sa propre vision, certaines préoccupations intérieures. Il s'agit par exemple, de l'écart éventuel entre les valeurs de l'individu et l'exercice de son métier, son lien à la communauté humaine, son rapport à l'être, à l'avoir, au paraître afin qu'il soit en mesure de dire ce qu'il veut véritablement (Bernaud, 2019). Ainsi, le sens que l'individu donne à sa vie devient le pivot de ses choix professionnels, c'est un point de départ et une boussole, c'est ce qui permet de s'orienter. Il joue aussi bien souvent un rôle de tampon, permettant notamment de préserver sa santé, sa vie. Il est essentiel que l'individu, tout au long de son cheminement, continue à réfléchir au sens de la vie qui est bien sûr dynamique et évolutif puisque lié aux événements qui peuvent survenir (Bernaud, 2019).

Pour implémenter le conseil en orientation professionnelle, ce que Lhotellier (2000, 2001) appelle « tenir conseil », une démarche et une méthode sont mises en place à travers la technique de l'entretien et l'utilisation des tests psychométriques. Il s'agit, dans cette approche, de mettre l'individu au centre de la décision, d'élaborer avec lui une action sensée, responsable et autonomisante. Elle vise non seulement à révéler une intention, un choix à faire ou une décision à prendre, mais aussi et surtout à réaliser un acte qui demande une auto-réflexion critique et une capacité d'action (Lhotellier, 2000). Il s'agit d'apporter des informations utiles pour la prise de décision du bénéficiaire et de clarifier les compétences et les sentiments d'efficacité de la personne, et les mémoriser en vue de dynamiser le bénéficiaire dans sa démarche de construction et de réalisation de projet (Blanchard, 2007). Comme on peut le constater, il s'agit en fait ici de la construction de sens par l'individu qui se soumet au processus d'orientation.

2.2.3.2- La carrière professionnelle

La carrière représente l'ensemble des rôles, des emplois et des expériences de travail qu'une personne aura accumulés au sein de sa vie. Pour Sears (1982), la carrière désigne la totalité et/ou la séquence des rôles et des expériences de travail, rémunérées ou non, d'un individu au cours de sa vie. Ainsi, la carrière suppose un parcours et une trajectoire que nous allons aborder dans un double aspect : sa gestion et son évolution.

➤ **La gestion de la carrière**

Elle se définit comme une politique de développement du capital humain de l'organisation pour tendre à l'optimisation de son efficacité. Concrètement, elle se traduit par la mise en place des parcours professionnels des collaborateurs, pour améliorer leurs compétences et les fidéliser à l'organisation (Elhadji Saliou Koundoul, 2021).

Pour l'OCDE (2004), la gestion des carrières concerne la gestion de la carrière en cours, l'examen régulier des plans de carrière et la gestion des transitions au niveau du marché du travail et de la vie.

La gestion de la carrière en cours se fait à travers l'exécution des tâches quotidiennes dévolues au poste occupé, l'adaptation au milieu et à l'environnement du travail. En Management des Ressources humaines, la gestion de la carrière, tout comme elle veille au bon déroulement des activités de l'organisation, s'occupe aussi du capital humain. Ainsi, elle gère les mouvements de main-d'œuvre dans l'organisation. Ceci, depuis le recrutement des salariés jusqu'à leur départ qui peut se faire par les mises à pied, le départ volontaire ou la retraite. Elle consiste aussi à la gestion de la mobilité interne à travers les promotions, les mutations et les rétrogradations. Tout comme elle s'occupe des programmes de soutien tels que la formation, le développement, l'intégration, la planification de la relève entre autres (Martory & Crozet, 2016).

Le développement de carrière se fait à travers les plans de carrière qui servent de boussole à la fois à la Direction des ressources Humaines et au salarié. Les plans de carrière désignent un ensemble d'objectifs et d'actions permettant d'atteindre un objectif professionnel à long terme (online.edhec.edublog, 2019). En outre, élaborer un plan de carrière est une étape importante qui permet d'accélérer l'évolution professionnelle et obtenir des postes à la hauteur des ambitions du salarié.

Au niveau de l'entreprise, c'est la Direction des ressources humaines qui élabore le plan de gestion de carrière et en pilote la mise en œuvre. Ce plan lui permet d'exploiter les aptitudes et le potentiel de ses collaborateurs tout en identifiant et en satisfaisant leurs attentes en vue de faire coïncider les intérêts du salarié avec les besoins de la structure. Au niveau de

la méthode, elle consiste à faire enclencher le dialogue à l'occasion de l'entretien annuel individuel, proposer régulièrement un bilan de compétences, élaborer un plan de formation. L'entreprise, à travers sa direction des ressources humaines, recherche ainsi l'adéquation entre ses besoins et son capital humain, à engager et fidéliser ses talents sur le long terme. Car, pour Pouillard (2017), proposer des perspectives d'évolution de carrière en interne, rien de tel pour maintenir l'engagement professionnel et fidéliser les talents.

Le salarié, quant à lui, recherche, à travers un plan de carrière, une projection dans le temps des opportunités liées à son poste, le développement de son parcours professionnel et une montée en compétences et en responsabilités (Pouillard, 2017).

Concernant le salarié, Le plan de carrière comporte, selon le document de l'OCDE (2004), des jalons qui servent d'objectifs à un individu tout au long de sa vie active. Ces jalons peuvent changer avec l'évolution des circonstances dans le temps et lorsque surviennent les transitions de vie. Cependant, l'objectif fondamental d'un plan de carrière régulièrement examiné et révisé devrait être d'aider les gens à faire des choix concernant leur carrière qui soient cohérents par rapport à leurs capacités, leurs compétences, leurs intérêts et leurs aspirations et qui conduisent à une amélioration permanente de leur employabilité.

➤ **L'évolution de la carrière**

L'élaboration des plans de carrière que ce soit par l'organisation ou par le salarié lui-même contribue à gérer le parcours professionnel qui peut connaître une évolution. Par les promotions ou la mobilité, l'évolution professionnelle est étroitement liée au développement personnel. Il s'agit d'une progression qui entraîne l'acquisition de nouvelles connaissances, de nouvelles compétences, bref de développer de nouvelles expertises pour le nouvel emploi (article Indeed, 2021, fr.indeed.com.).

Le développement de carrière selon Brown et Brooks (1984) peut être entendu comme un processus qui s'étend sur toute la vie et au cours duquel la plupart des gens se préparent à choisir, choisissent, et en général continuent à faire des choix parmi les nombreuses professions qui s'offrent dans notre société.

Pour les développementalistes (Super, 1993 ; Vondracek & al. 1986), le développement de la carrière se déploie dans un cadre comportant des facteurs « distaux » et « proximaux » comme la famille, les influences sociales, et économiques et le fonctionnement

psychologique. L'évolution de carrière peut aussi entrer dans la perspective de l'étape de carrière qui correspond à une tranche d'âge selon Super (1993).

En outre, une étude récente, celle de *Millenials Careers : 2020 Vision*, nous révèle qu'en 30 ans, les modèles de plans de carrière ont complètement évolué. On distingue pour ainsi dire les salariés « traditionnalistes » qui pouvaient sans problème imaginer et réaliser la totalité de leur carrière dans la même entreprise de la nouvelle génération qualifiée de « génération Y, Z ». Cette dernière qui, aujourd'hui, recherche l'épanouissement personnel et a d'autres aspirations tant professionnelles que personnelles. Aussi, cette génération, au lieu d'occuper un seul et même emploi leur vie durant, envisage-t-elle sa carrière par phases successives, avec des changements de parcours. Elle recherche une certaine stabilité mais souhaite aussi des changements réguliers, des nouveaux défis et une progression de carrière.

2.2.3.3-La réorientation professionnelle

La réorientation professionnelle entre dans le champ du parcours ou de la trajectoire de carrière du travailleur. Elle peut être considérée comme une transition entre deux phases de la vie du travailleur qui donne un second souffle ou une autre orientation à sa carrière. Selon Grosjean et Sarnin (2002), la notion de parcours professionnel permet de regrouper, en autorisant de multiples approches conceptuelles, un ensemble de cheminements, de trajectoires qui prennent parfois le nom de métier, relativement à un corps de pratiques, ou celui de carrière, dans le contexte d'une organisation, parfois celui d'une profession, explicitement structurée à l'échelle d'une société, mais qui peuvent englober aussi des périodes de chômage, de formation ou des phases de transition plus ou moins complexes.

➤ La transition de carrière

La transition professionnelle désigne, selon Levinson (1978), le passage entre deux stades ou étapes d'un cheminement professionnel prévisible et normé. Et elle englobe, selon Masdonati et Zittoun (2012), des phénomènes de différents ordres comme l'entrée et la sortie définitive d'une carrière professionnelle, l'entrée et la sortie temporaire de l'espace professionnel, le changement de fonction ou d'emploi en cours de carrière dans la même profession ou dans une profession différente, les changements personnels issus des transformations de l'entreprise ou du changement du lieu de travail et enfin, l'alternance entre les périodes d'emploi. Elle peut être induite par des événements professionnels ou

professionnels qui peuvent conduire à réajuster ses plans de carrière et à reconsidérer le métier exercé (Bobillier-Chaumon & al. 2013).

Pour Guichard et Huteau (2007), la transition est avant tout un moment pour le sujet de resignification de ses conduites et de redéfinition de ses activités, rôles et représentations. Masdonati et Zittoun (2012) estiment en outre que la transition professionnelle est un processus qui s'est imposé dans un environnement social et économique changeant comme celui que nous connaissons de nos jours. Pour eux, les transitions professionnelles sont de plus en plus nombreuses, elles se font durant les années actives, en fin de carrière, ou durant les années de retraite (Masdonati & Zittoun, 2012).

Pour les auteurs qui se sont penchés sur la question, certains facteurs influent sur cette transition professionnelle quelle que soit la forme qu'elle prend. Ainsi, certains auteurs comme Dupuy (1998), Lawrence et Valsiner (2003), Parkes (1971), Valsiner (1998), Zittoun (2002, 2012) l'étudient dans une perspective psychosociale. Ce qui ressort de leur analyse, c'est que le parcours professionnel des personnes s'inscrit dans une pluralité de réseaux et de cadres sociaux, dans un champ social et historique. Leur perspective évalue aussi les transactions entre les personnes et leur environnement, qui se jouent notamment au travers d'interactions quotidiennes et spécifiques (Dubar, 1996). Bruner (1990), Valsiner et Lawrence (1997) proposent quant à eux qu'on examine le travail d'interprétation et de construction de sens que les personnes engagent lors de cette transition professionnelle.

➤ **La réorientation professionnelle**

A l'issue de la transition professionnelle, deux voies possibles peuvent s'offrir au travailleur : la reconversion ou la réorientation professionnelle. Selon de nombreux observateurs du monde du travail, les restructurations fréquentes des entreprises conduisent à des réorientations professionnelles et renforcent le sentiment d'insécurité des salariés qui prennent souvent conscience de la nécessité de gérer eux-mêmes leurs carrières (Giraud & Alain-Roger, 2011). Il convient toutefois de lever l'équivoque entre ces deux notions qui sont proches et sont le plus souvent confondues.

➤ **Différence entre réorientation et reconversion professionnelles**

Nous avons dans notre travail de recherche voulu distinguer l'orientation professionnelle de la reconversion professionnelle et enlever l'ambiguïté qui persiste entre

ces deux notions somme toute proches. Il faut dire qu'elles entraînent toutes deux des bouleversements dans la vie de celui qui l'envisage, créant ainsi une fracture entre ce qu'on est et ce que l'on voudrait être. Aussi, bien que des causes ou des éléments similaires comme un licenciement, un chômage, une démission imposée ou volontaire, le souci de donner un sens à sa vie soient à l'origine de ce projet, la réorientation comme la reconversion présentent toutefois des différences.

De manière globale, on peut dire avec Gaillard (2015), que la réorientation professionnelle concerne une bifurcation dans la carrière, une forme de continuité dans la démarche justifiée par un besoin de réajustement des choses sans remise en cause fondamentale de la personne dans toutes ses dimensions. Tandis que la reconversion professionnelle, elle, suppose un bouleversement total et parfois un abandon de l'activité professionnelle précédente et un changement complet de vie (Gaillard, 2015). Il fait ainsi la différenciation entre reconversion et réorientation en s'appuyant sur le modèle d'Hudson encore appelée la roue d'Hudson qui est un outil de référence dans le cadre du coaching individuel. Pour Gaillard (2005), dans la majorité des cas, le besoin ou l'envie de changer de métier est bien souvent généré soit par un impératif extérieur comme le chômage, le licenciement, la fermeture, le secteur d'activité en berne, soit par un impératif intérieur comme le rêve, la réalisation de soi, le mal-être, le burn-out, l'invalidité, soit les deux. Poussée par un désir de cohérence et d'alignement, la conduite de changement entraîne nécessairement des conséquences sur l'environnement, les comportements, les capacités, les valeurs et la philosophie de vie.

Dans un article en ligne (<https://www.je-change-de-metier.com>), les auteurs font aussi la différence entre réorientation et reconversion professionnelles. Ils estiment que bien que ces deux notions aient la même finalité à savoir changer de voie professionnelle, la différence fondamentale réside sur la manière dont est opérée cette transition professionnelle et la manière dont elle impacte intrinsèquement la personne. Ainsi, selon ces auteurs, la reconversion entraîne des transformations importantes telles : la modification complète de l'environnement professionnel voire personnel, un changement de paradigme, la création de nouvelles valeurs propres à l'individu, l'acceptation des risques que cela engendre, une transition longue, la remise en cause de ses savoir-faire et savoir-être, la mise en place d'un nouveau de vie, la nécessité de se former et d'apprendre de nouvelles compétences et

connaissances. Il s'agit en somme pour l'individu de se plier à un processus long qui impose un investissement complet tant humain que financier pour répartir à zéro ou quasiment.

La réorientation quant à elle concerne selon les auteurs, un réajustement de la carrière. Elle permet de prendre une nouvelle direction, sans pour autant tout remettre en cause. Elle sous-entend une certaine continuité dans la vie professionnelle et un réajustement pour l'adapter au mieux-être de l'individu et se sentir en phase avec les objectifs que l'on s'est fixé. Elle implique une modification plus limitée de l'environnement, un mode de vie peu perturbé, une continuité dans la vie professionnelle, des risques moins élevés, un socle de savoir-faire et savoir-être réutilisables, des formations complémentaires au juste besoin. La réorientation est davantage vécue comme une opportunité d'évolution et d'affirmation de son identité plutôt que comme un véritable changement de vie. Se réorienter nécessite par ailleurs rarement de recommencer au bas de l'échelle, au contraire, car les expériences passées peuvent se révéler d'excellents leviers de promotion sociale.

➤ **Les étapes de carrière**

Pour expliquer la gestion de carrière, Super (1957) a introduit la notion d'étapes de carrière. Conçue initialement dans une optique de carrière mono-entreprise c'est-à-dire pour l'individu qui évolue depuis l'entrée jusqu'à la sortie de la vie professionnelle dans la même organisation, cette approche était fondée sur la classification des groupes d'âge qui explique une évolution régulière au cours du temps. A la suite de Super (1957), beaucoup d'auteurs comme Nurmi (1992), Roberts et Mroczek (2008) ont étudié le changement de carrière. Ils ont pour ce faire pris pour modèle l'approche développée par Super et al. (1988) à travers leur échelle de l'ACCI (Adult Career Concerns Inventory). Ces étapes qui selon eux dépendent de l'âge de l'individu comprend plusieurs phases. L'étape de l'exploration en début de carrière constituée par la découverte du monde du travail. La phase de la maîtrise pendant laquelle l'individu cherche à maîtriser les différents aspects de son poste de travail. La phase de la maintenance lorsque l'individu maîtrise déjà son travail et que s'installe une sorte de routine. Enfin, la phase de désengagement qui correspond à un investissement de plus en plus faible dans le travail, un retrait progressif qui peut se solder par l'accommodation au travail ou alors par un changement de parcours. Longtemps appliquée, cette conception ne semble plus selon Giraud et Alain-Roger (2011), correspondre aux réalités du monde professionnel d'aujourd'hui. C'est ainsi que de nouvelles approches des étapes de carrière ont été proposées pour prendre en compte ces réalités.

Pour Giraud et al. (2011), les changements d'entreprise qui semblent se multiplier au cours de la vie professionnelle imposent de dépasser les approches définissant les étapes de carrière en se fondant uniquement sur l'âge de la personne qui suppose que les individus changent avec l'âge en acquérant plus de maturité. Ils vont dans le même sens qu'Herriot (1992) qui estime qu'au cours de la carrière, les personnes et leurs situations changent, leurs priorités évoluent. Et pour Schein (1978), les besoins individuels sont liés aux différents stades de leur développement individuel et familial. Contrairement à l'approche des étapes de vie de Super (1957), d'autres auteurs tels que Cooke (1994) ont proposé de se référer à l'ancienneté au poste, dans l'organisation ou dans la profession pour expliquer ce phénomène de réorientation de la carrière. Allant dans le même sens et pour élargir les facteurs expliquant la réorientation professionnelle, nous avons voulu, de notre côté et dans notre travail de recherche de recherche, interroger le facteur sens du travail et mesurer son effet sur ce phénomène.

CHAPITRE 3 : ANALYSE DES MODELES THEORIQUES DE REFERENCE

Dans ce chapitre, nous nous proposons de répertorier les modèles et théories mis sur pied par les différents auteurs pour expliquer le sens du travail et l'intention. La théorie, pour rappel, est une idée abstraite qui sert à conceptualiser et à expliquer un ensemble d'observations alors que le modèle est un schéma ou un moyen de représentation concrète qui sert à décrire les différentes propositions d'une théorie.

3.1-Théories de référence sur le sens du travail

3.1.1- La théorie philosophique

La question du sens prend son origine dans la pensée métaphysique considérée comme la science de l'être et ayant pour thèmes principaux tels que la vie, la mort, la nature, l'existence humaine, le sens de la vie entre autres. Le mot sens en Métaphysique signifie « fondement », « justification », « raison d'être », « valeur ». Anaxagore (vers 450 av J-C) serait considéré comme le premier à poser la question du sens en général en soumettant la matière à l'intelligence. Des auteurs comme Platon donneront plus tard de la consistance à cette notion en s'interrogeant sur la signification du monde et de l'être humain à travers sa théorie idéaliste des choses universelles. Cette dernière pose comme postulat que le sens de la vie serait d'obtenir la plus haute forme de connaissance, l'idée du bien, l'idée d'où dériveraient toutes les choses bonnes et utiles.

Aristote dans l'antiquité grecque a été l'un des plus connus dans l'élaboration de la pensée philosophique en rapport avec le sens, l'essence même de l'homme et son existence sur terre. Définissant la Métaphysique qu'il qualifie de « philosophie première », Aristote affirme ceci : « Il y a une science qui étudie l'être en tant qu'être ainsi que les attributs qui lui appartiennent de par sa propre nature. » Cette science viendra ainsi révolutionner l'accumulation des connaissances et la représentation des phénomènes expliqués par des mythes, des idéologies et des religions lors des époques primitives pour les remplacer par des explications rationnelles. Et aussi interroger le but de l'existence, ce pour quoi nous sommes venus au monde.

Pour Hegel, la tâche de la philosophie est le « penser » ou l'articulation du sens. Il place la raison au centre de tout et estime qu'aucune expérience humaine, aussi simple qu'elle puisse être, n'est totalement dépourvue d'un sens qui est articulé (Hegel, 1821). Leibniz

(1668) qui explique le sens par le fait que l'ordre universel est entièrement intelligible par un plan divin c'est à dire que les choses ont leur raison d'être tout comme elles ont leur raison d'être telles qu'elles sont. Nietzsche (1883) quant à lui, pose un regard plus critique sur le sens à travers sa théorie du nihilisme et estime que la vie n'a pas de sens objectif. Il considère que le sens de la vie ne peut être interprété par l'homme qui fait partie de la vie elle-même. Il suggère qu'à la place, on parle plutôt du sens des choses et du libre arbitre de l'homme qui est le créateur du sens des valeurs et qui en est l'évaluateur.

La philosophie de l'absurde au XXème siècle avec Sartre et Camus estime que l'existence tout comme l'essence de l'homme ne saurait avoir d'explication rationnelle et mise plutôt sur l'arbitraire des choses et de l'existence. Monod (1970), parle pour sa part du non sens de la vie qu'il explique par le hasard et la nécessité.

Pour nous résumer et opérer une synthèse, nous pouvons dire avec Baraquin (2017) que pour les philosophes de manière globale, le sens désigne « la destination des êtres humains et de leur histoire, la raison d'être de leur existence et de leurs actions, le principe conférant à la vie humaine sa valeur. »

3.1.2- La théorie humaniste

La psychologie humaniste a pour principal postulat l'autodétermination et l'expérience consciente de l'individu à travers sa capacité à faire des choix personnels. Frankl (1967) estime que ce sont les humains eux-mêmes qui créent les sens, les valeurs et les idéaux, faisant de ce fait de la quête de sens une expérience existentielle. Selon lui, la quête du sens est inhérente à la nature humaine. L'individu est constamment en quête de sens par un questionnement constant sur le pourquoi des choses, ce qui crée une angoisse existentielle. Yalom (1980) de son côté soutient que l'homme a besoin de sens pour comprendre et interpréter ses expériences dans le monde, à la suite de quoi il pourra définir les valeurs sur lesquelles il pourra fonder ses actions. Pour lui, l'homme a besoin d'une raison d'être, d'avoir un but, des valeurs ou des idéaux. Le manque ou l'absence de ces éléments entraînerait des états de troubles, d'angoisse qui serait à l'origine de la détresse psychologique qualifiée de « spirituelle » par Frankl (1969) et conduirait à recourir à une psychothérapie. La logothérapie telle que définit par lui prend pour axe le sens de la vie et la quête d'une raison d'être de l'humain, la cohérence entre nos actions et ce qui compte le plus pour nous. Il faudrait, pour

éviter de souffrir, identifier nos propres fondamentaux ainsi que la somme des valeurs qui nous permettent d'aboutir à une estime de soi, gage de plaisir, de joie et de santé.

3.1.3-La théorie existentialiste

Pour ceux considérés comme ses précurseurs à l'instar de Pascal au XVIIème siècle, Kierkegaard (XIXème siècle), Nietzsche (1883), Heidegger (1927) en passant par Camus (1942) et Sartre (1946) qui ont vulgarisé ce courant de pensée, l'existentialisme se définit à travers certains faits. Il s'agit de la recherche du sens de l'existence humaine, de la subjectivité, de la liberté, de l'engagement et des choix personnels de l'individu. Les existentialistes partent du principe que le doute et l'anxiété existentialiste qu'éprouve l'homme viennent de son questionnement sur le but de son existence. Ainsi, des interrogations sur la mort, la responsabilité, la solitude et le sens de la vie poussent l'homme à ressentir ce sentiment de l'absurde de la condition humaine relevé par Camus (1942) dans ce qu'il appelle l'angoisse existentielle. L'absurde est le sentiment de lassitude, voire d'écœurement éprouvé par l'homme qui prend conscience que son existence tourne autour d'actes répétitifs et privés de sens (Camus, 1942). S'interrogeant sur les modalités de l'être dans l'existence, et partant, du sens de la vie, Sartre (1946) de son côté estime que l'homme a conscience de sa propre existence selon la formule consacrée qui dit que « l'existence précède l'essence » (Sartre, 1946). Il prône ainsi le libre-arbitre de l'homme, la liberté de décider pour soi de ce qui est bien, d'être responsable de soi et de ses choix. C'est dire que pour ce courant philosophique et littéraire, chaque individu est un être unique maître de ses actes, de son destin et des valeurs qu'il décide d'adopter. Par ses choix, l'homme définit le sens de sa vie, loin de tout déterminisme. Exister est un fait mais définir son essence, se construire appartient à l'individu lui-même, il est le résultat de ses choix : « l'homme n'est rien d'autre que ce qu'il se fait » (Sartre, 1946).

Au fil du temps, La Psychologie a fait sienne les principes de cette doctrine philosophique, et de nombreux théoriciens ont étudié le sens de la vie dans la perspective existentialiste. A leur suite, Bernaud (2018) l'a appliqué au domaine du travail, et plus particulièrement dans le champ de l'orientation professionnelle et de l'accompagnement au sens de la vie. Ce dernier suppose une approche qui ne met pas l'accent sur la réalisation immédiate d'un projet mais sur la compréhension des choix passés et futurs et sur leur articulation avec les différentes sphères de la vie (Bernaud, 2018).

Tout comme l'existentialisme dont elle s'inspire, la Psychologie existentielle s'intéresse aux choix de vie et aux grandes questions qui jalonnent l'existence. Mais elle s'en démarque en apportant, à partir d'une approche scientifique, des réponses aux sociétés en crise et au mal-être individuel et collectif. Ainsi, dans sa démarche, Bernaud (2021) propose des outils conceptuels et des méthodes d'intervention pour accompagner des problèmes de santé physiques ou psychiques. Cette méthode permet aussi entre autres de développer ou résoudre des problèmes professionnels ou de carrière, prévenir le décrochage scolaire, favoriser l'épanouissement en formation, permettre aux organisations de développer leurs objectifs (Bernaud, 2021).

Concernant le sens de la vie et du travail, Bernaud (2018) estime qu'il revient à l'individu de construire le sens de sa vie et de sa carrière. Il doit manager sa carrière et comprendre ce qui lui arrive, anticiper des prises de décision, manager ses compétences, comprendre les logiques culturelles et organisationnelles plurielles, gérer ses propres paradoxes (Bernaud, 2018). Il faut dire qu'au cours de son parcours professionnel, il peut arriver que l'individu aspire à une transition de carrière ou tout simplement à une orientation en début de carrière. Pour ces deux cas, il s'agit pour le candidat à l'orientation, de se poser la question du sens, ce que l'auteur appelle une redéfinition permanente des priorités de vie à la lumière des expériences passées, des interactions avec l'environnement et des visions prospectives (Bernaud, 2018).

Dans tous les cas, il s'agit, tout comme pour ceux qui veulent trouver un sens à leur travail, de comprendre leur vie réelle et espérée, d'analyser leurs priorités, opérationnaliser des choix, en tenant compte des interdépendances entre les différentes formes d'engagement extraprofessionnel (personnel, social, familial, relationnel, consumériste, etc.) et la vie professionnelle (Bernaud, 2018). En somme, tout comme le libre-arbitre et le non déterminisme prônés par les défenseurs de l'existentialisme, il s'agit pour l'individu de se construire un sens de la vie et du travail qui lui soit propre et de « se faire soi » dans un monde incertain, en se désillusionnant quant aux mythes de l'orientation et en endossant le statut d'acteur / contributeur de sens selon les mots de Bernaud (2018).

3.1.4- La théorie phénoménologique

Initiée par Husserl au XXème siècle, la phénoménologie exprime la primauté de la conscience dans la constitution des phénomènes vécus. Elle permet de comprendre la

signification des événements subjectifs, sans les dénaturer, à partir du récit du patient. Elle permet de décrire le sens accordé à un phénomène à partir des perceptions, des expériences et des connaissances de l'individu. Pour Lalande (1947), la phénoménologie est l'étude descriptive d'un ensemble de phénomènes tels qu'ils se manifestent dans le temps et l'espace. L'objectif de la phénoménologie est donc de comprendre un phénomène, de découvrir le comment du vécu, le sens donné à une expérience de vie, reconnaître et mentionner tout ce que le sujet sent et exprime. Il s'agit ici de ce que l'individu vit, de ce qu'il en fait l'expérience dans sa vie quotidienne. La phénoménologie se comprend à travers les concepts de subjectivité, d'intentionnalité, de phénomène, de constitution de significations par le sujet, de monde vécu, de recherche de fondement et de méthode descriptive (Meyor, 2007). Les modalités de la subjectivité étant ce que le sujet perçoit, désire, pense, imagine, et rêve, elles peuvent ainsi s'appliquer à l'objet qu'est le travail.

Dans la philosophie du travail de Hegel, la notion de travail y est essentiellement construite comme processus d'éducation à l'universel basé sur l'objectivité du produit, de l'instrument, de la méthode et du besoin. Il apparaît aussi comme une modalité différenciée, plus lente, plus patiente, de construction subjective de soi (Sobel, 2004). A travers la dialectique du maître et de l'esclave, Hegel (1807) estime que le travail a un rôle culturel et formateur. Il forme la conscience, il la cultive et lui fait redécouvrir sa liberté (Lenuki, 2010). Kojève (1947) pour sa part, considère le travail comme la transformation de la nature en fonction d'une idée non matérielle qui crée un monde non naturel, technique, humanisé, adapté au désir humain d'un être qui a démontré et réalisé sa supériorité sur la nature par le risque de sa vie pour le but non biologique de la reconnaissance.

Dans une philosophie plus subjective du travail et s'opposant en cela à Hegel (1807), Michel Henry (2003), à partir d'une approche phénoménologique, établit la relation entre travail, individu et vie. Dans son analyse des travaux de Karl Marx, il fait sienne la notion de travail vivant dont les attributs sont les habilités professionnelles et la qualité du travail. Il définit le travail vivant comme ce qui produit de la valeur, ce qui confère de la valeur à l'activité humaine mais qui est aussi un enjeu majeur de la domination. Il ajoute que le statut accordé au travail est important, qu'il est indissociable de la subjectivité. Aussi, chez Michel Henry, le travail se présente-t-il comme le pouvoir même de créer de la valeur et ne peut donc, en soi, être considéré comme une autre valeur en particulier. Le travail est conçu non pas comme une valeur parmi tant d'autres mais comme la condition de possibilité de toutes les

formes d'organisation de l'économie, comme de l'univers économique lui-même (Deslandes, 2016).

3.1.5- La théorie constructiviste

Le constructivisme, théorie mise sur pied par Piaget (1967), a pour point d'orgue l'activité de l'homme dans la construction de la réalité qui l'entoure. L'activité s'entend ainsi comme une quête permanente, une construction et non pas comme quelque chose d'innée. Partant de la Psychologie de l'enfant, Piaget (1967) estime que l'on ne naît pas avec l'intelligence mais que celle-ci se construit au fil du développement physique et l'acquisition des connaissances ainsi que l'accumulation des expériences que l'on acquiert au fil du temps. Appliqué au travail, la théorie constructiviste définit la carrière comme un point de vue en mouvement qui nécessite d'accorder une signification personnelle aux souvenirs du passé, aux expériences actuelles et aux aspirations futures, en les associant dans des motifs thématiques de vie. C'est le sens, dans ces thèmes biographiques, qui va équiper les individus à s'adapter aux changements sociaux qui se joueront dans leur vie professionnelle (Savickas & al, 2009).

Se basant sur cette approche, Gosselin et al. (2014) introduisent la notion de développement professionnel. Ils estiment que la place qu'occupe le travail dans la vie amène bien des personnes à une réflexion sur l'intérêt qu'elles portent à leur travail, le bien-être qu'elles y ressentent ainsi que leur conciliation entre le travail et la vie personnelle. Ces auteurs estiment en outre que ce questionnement peut être le symptôme d'une recherche de sens à son travail étant entendu que le sens que donne une personne à son travail peut avoir des effets sur sa santé mentale et son engagement envers l'organisation (Brun, 2003). Aussi, Gosselin et al. (2014) s'appuient-ils sur la perspective constructiviste pour explorer le sens du travail puisque ce dernier est une construction à travers l'acquisition de nouveaux savoirs pour faciliter ou rénover la pratique professionnelle. C'est dire qu'en s'investissant dans l'apprentissage, l'employé cherche à donner du sens à son travail. Dans cette optique, le développement professionnel est un processus rattaché à la personne qui développe ses savoirs et compétences selon ses préoccupations et ses intérêts. Ils fondent leur approche sur trois dimensions que sont la dimension personnelle, la dimension professionnelle et la dimension socioprofessionnelle.

La première repose sur le postulat que le processus d'apprentissage pour le développement professionnel prend appui sur les facteurs intrinsèques à la personne elle-même. La deuxième repose sur la manière dont le développement professionnel à travers les savoirs nouveaux acquis transforme la pratique professionnelle (Weissner & Sullivan, 2007). La troisième souligne l'importance de l'environnement socioculturel dans l'apprentissage professionnel à travers les valeurs des ressources et l'impact des contraintes contextuelles, quelles soient culturelles, physiques ou sociales (Clanet, 2010).

3.1.6- La théorie de la Psychologie positive

Courant de la Psychologie, la Psychologie positive se définit comme l'étude des conditions et processus qui contribuent à l'épanouissement ou au fonctionnement optimal des gens, des groupes et des institutions (Seligman, 1998). Elle se donne pour objet d'étude le bonheur et le développement personnel.

Ainsi, on peut dire que la psychologie positive aborde le sens dans sa dimension optimiste à travers la construction de la santé et l'amélioration du bien-être humain. Elle part du postulat que l'épanouissement humain ne peut pas seulement venir du traitement de la pathologie et de l'élimination des problématiques comportementales et émotionnelles, mais demande aussi de construire et de capitaliser sur les forces et les capacités de l'individu (Boniwell, 2012). Elle propose de reconsidérer les aspects positifs de la vie et propose de les optimiser grâce à des apports scientifiques autour des déterminants du bien-être, des émotions positives, de la résilience, de la créativité, de l'économie positive et des institutions positives. Aussi base-t-elle sa méthode scientifique sur les expériences subjectives telles que les émotions positives, les capacités de résilience, les traits de personnalité positifs et les valeurs positives véhiculées par la société. Elle permet par là de donner du sens à ses actions, de se sentir responsable de ce que l'on peut changer et de rester résilient face aux situations et événements qu'on ne peut contrôler. La psychologie positive vise ainsi l'épanouissement personnel et le développement optimal de toutes les potentialités de la personne.

Seligman (1998) suggère l'utilisation de cinq points forts au détriment de l'analyse de nos faiblesses pour réorganiser sa vie. A l'aide d'un outil mis sur pied pour analyser les forces de caractères à partir des tests psychométriques de personnalité ainsi que des échanges qualitatifs, Seligman et al. (2005) ont identifié ces cinq forces parmi les vingt et quatre

classées en six catégories. Il s'agit de la sagesse (savoir), du courage, de la justice, de l'humanité (l'amour), la modération et la transcendance.

Appliquée au monde du travail, la psychologie positive permet de trouver du sens et du bonheur dans son activité à travers des conditions et des processus qui contribuent à l'épanouissement et au fonctionnement optimal des individus, des groupes et des institutions (Gable & Haidt, 2005). Ces niveaux d'expérience s'appréhendent à trois niveaux selon la psychologie positive :

- Au niveau personnel à travers la motivation, le bonheur et le flux.
- Au niveau interpersonnel à travers la coopération, la confiance et l'esprit de service.
- Au niveau organisationnel à travers la responsabilité environnementale et la finalité des organisations.

La Psychologie positive appliquée au travail vise le développement du bien-être au travail, en permettant au salarié, au management ou aux équipes, d'identifier et de développer leurs ressources intérieures, afin de pouvoir notamment dépasser des situations déstabilisantes ou de stress (Boniwell & Chabanne, 2017).

Ainsi, le bonheur au travail que prône la psychologie positive peut être définie comme le bien-être hédonique, celui des sensations plaisantes ressenties, des émotions positives et des évolutions cognitives et le bien-être eudémonique, c'est à dire celui que l'on ressent lors de la réalisation d'une tâche qui a du sens et qui suit nos valeurs. Ce bien-être influence l'engagement et la performance et est lui-même influencé par l'engagement au travail (Boniwell & Chabanne, 2017). Ces auteurs proposent une tentative d'organisation des concepts de la Psychologie positive appliquée au travail à travers la congruence entre les notions de bien-être, des moteurs personnels, des moteurs organisationnels, de l'engagement et de la performance (Boniwell & al. 2017). Il s'agit des compétences personnelles dont dispose chaque travailleur qui, associées aux conditions organisationnelles de la structure créent le bien-être. Ces trois notions s'associent pour influencer l'engagement au travail. Celui-ci aboutit avec l'aide des moteurs organisationnels spécifiques à la performance en entreprise qui, à son tour, alimente le bien-être au travail.

3.1.7- les caractéristiques d'un travail qui a du sens

Comme nous l'avons relevé dans l'analyse précédente, plusieurs écoles de pensée se sont intéressées au sens de la vie qui sera plus tard extrapolé vers le sens du travail. Vu les différentes approches qui ont contribué à expliquer le sens du travail mais qui ont par la même occasion complexifié la notion, il nous a paru nécessaire de relever quelques caractéristiques qui permettent de donner du sens au travail selon certains auteurs.

Ainsi, pour Frankl (1969), le sens se rapporte essentiellement à l'expérience de cohérence, de cohésion, d'équilibre voire de plénitude. Elle est aussi associée à la raison d'être et de vivre, à la vocation et apparaît comme le but essentiel de la vie. Et pour lui, « la recherche humaine du sens est la motivation fondamentale de la vie. ».

Yalom (1980) quant à lui estime que le sens se définit par rapport à la quête de la cohérence entre le travail et celui qui l'effectue de même que les résultats auxquels ce dernier aspire.

Weisskopf-Joelson (1968) appréhende le sens du travail par ses trois composantes que sont la signification, l'orientation et l'intégration. Pour lui, il importe que l'individu maintienne une cohérence entre la sphère privée et publique de sa vie pour qu'il puisse y trouver du sens. Pour que l'individu trouve un sens à sa vie, il a besoin d'une histoire, d'un système de croyances susceptibles de lui permettre de comprendre et d'interpréter les aspects de sa vie. Il faut aussi qu'il y ait une cause et un but qui le dirigent.

Brief et Nord (1990) estiment que la compréhension, l'intention et la cohérence déterminent le sens. L'interprétation que le travailleur fait de son activité et ses intentions envers celui-ci permettent de comprendre les facteurs de son développement personnel et la perception de sa propre histoire. Il s'agit là des événements qui l'ont marqué et de ses besoins tant passés que présents et futurs.

Wrzesniewski et al. (1997) proposent la dimension vocation pour expliquer le sens du travail. Cette dernière étant entendue comme l'attrait que l'on ressent pour une activité avec laquelle on ressent une profonde connexion et qui nous permet de nous accomplir, de ressentir du plaisir et de nous épanouir. Par conséquent, l'individu qui embrasse une activité par vocation est en meilleure santé et trouve plus de satisfaction dans son travail que d'autres qui n'en ont pas.

Baumeister (1991) a déterminé des besoins qui donnent un sens à la vie. Il parle notamment des besoins d'avoir une raison d'être, une raison de vivre, avoir le sentiment d'avoir un contrôle sur son destin et de l'efficacité dans ses projets, d'être une personne correcte dont la conduite est moralement justifiable, avoir le sens de la dignité et de la valeur personnelle. Ces besoins étant interconnectés, leur satisfaction donne une cohérence et un sens à la vie.

Isaksen (2000) signale que le sens du travail est perçu comme un état de satisfaction engendré par la perception de cohérence entre la personne et le travail qu'elle accomplit. Pour lui, il existe huit caractéristiques qui donnent du sens au travail à l'instar de l'identification à son travail, les bonnes relations avec ses pairs, l'utilité du travail, son importance, les occasions d'apprentissage et d'amélioration, la participation, l'autonomie et la liberté tout comme le sentiment de responsabilité et de fierté du travail accompli.

Pour May et al. (2004), un travail qui a du sens est celui où le sujet perçoit son travail comme ayant un but, un dessein, de la valeur et de l'importance.

En fin de compte et au vu de tout ce qui précède concernant les différentes approches du sens du travail esquissées par les auteurs faisant foi, on est en droit de se demander si le travail de l'enseignant est un travail qui a du sens. Question pertinente qui constituera la toile de fond de nos recherches.

3.2-Théories de référence sur l'intention de réorientation de la carrière professionnelle.

La notion d'intention relève de la Psychologie sociale et tire son origine de la théorie de l'attitude. De nombreux théoriciens se sont penchés sur la question et ont défini des théories à l'instar de celle de l'action raisonnée (TAR) de Fishbein et Ajzen (1980), la théorie du comportement planifié (TCP) d'Ajzen (1985, 1988, 1991), celle des comportements interpersonnels (TCI) de Triandis (1980), la théorie sociale cognitive (TSC) de Bandura (1982).

3.2.1- La théorie de l'action raisonnée de Fishbein et Ajzen (1980)

La théorie de l'action raisonnée édictée par Fishbein et Ajzen en 1980 se structure autour du prédicat que l'intention est une construction de l'esprit qui peut induire l'adoption

ou non d'un comportement et qui peut s'appréhender à partir de deux éléments : l'attitude et les normes sociales.

Selon cette théorie, l'intention d'accomplir un certain comportement précède le comportement réel. Il s'agit donc ici d'une intention comportementale qui résulte de la conviction que l'exécution du comportement mènera à un résultat spécifique. C'est dire que des intentions plus fortes conduisent à un effort accru pour effectuer le comportement, ce qui augmente également la probabilité que le comportement soit effectué.

Comprendre cette théorie revient à dire que l'intention comportementale s'appréhende en fonction de l'attitude comportementale et des normes subjectives vis-à-vis de ce comportement. Aussi devons-nous extrapoler pour tenter de comprendre la complexité de la notion d'attitude abordée par plusieurs auteurs.

3.2.1.1- l'attitude

L'attitude peut se comprendre comme la prédisposition mentale à agir de telle ou telle façon tout comme elle désigne l'état d'esprit vis-à-vis d'un objet, d'un concept, d'une action ou d'une autre personne. On peut retenir la définition de cet auteur qui dit que l'attitude est un état mental et neuropsychologique de préparation de l'action, organisé à la suite de l'expérience et qui concerne une influence dynamique sur le comportement de l'individu vis-à-vis de tous les objets et de toutes les situations qui s'y rapportent (Gordon Allport, 1968).

Pour Thurstone déjà (1931) une attitude représente donc l'affect pour ou contre un objet psychologique. L'attitude est définie pour décrire une *action potentielle* à l'égard de cet objet en fonction de la seule question de savoir si l'action potentielle sera favorable ou défavorable à l'égard de cet objet. Les attitudes ont donc un caractère pragmatique. Elles sont nos guides pour trouver notre chemin dans un univers ambigu (Allport, 1935). Les attitudes sont de ce fait centrales pour comprendre un individu manifestant des préférences et exerçant des choix plus ou moins délibérés dans un contexte social.

Eagly et Chaiken (1993) prennent le parti d'une définition très large. Pour eux, l'attitude est une tendance psychologique qui s'exprime par l'évaluation d'une entité particulière selon quelque degré de faveur ou de défaveur. L'évaluation s'entend ainsi comme l'ensemble des classes de réponses évaluatives qu'elles soient cognitives, affectives ou comportementales.

Rosenberg et Hovland dans leur théorie tri-composentielle des attitudes (1960) distinguent trois dimensions de l'attitude appelées composantes. Il s'agit de la composante affective, de la composante cognitive et de la composante conative. La première concerne les émotions négatives ou positives que l'individu a vis-à-vis de l'objet ou du concept et aussi la prédisposition à considérer cet objet comme bon ou mauvais, digne d'intérêt ou pas. La composante cognitive désigne les connaissances, les croyances présentes et passées de l'individu par rapport à cet objet ainsi que la crédibilité qu'il accorde à ces informations. La composante conative est celle qui est relative aux comportements passés et présents de l'individu face à cet objet ainsi que ses intentions comportementales futures.

Cette conception de l'attitude sera reprise et simplifiée par Zanna et Rempel dans leur modèle tripartite (2008). Ce dernier distingue aussi trois dimensions qui contribuent à la formation de l'attitude. On peut nommer la composante affective qui désigne les affects, sentiments et états d'humeur que suscite l'objet ou le concept. La composante cognitive rassemble les connaissances que l'on possède de l'objet de l'attitude. La composante conative concerne la disposition à agir de façon favorable ou défavorable à l'égard de l'objet.

Il faut cependant noter que l'attitude ne signifie pas nécessairement passage à l'action. Ce sont deux processus différents puisqu'un individu peut manifester une attitude vis-à-vis d'un objet et ne pas nécessairement passer à l'acte.

3.2.1.2-Les normes subjectives

Les normes sociales quant à elles définissent ce qui est socialement acceptable de faire et d'être en distinguant les comportements et les attitudes, qui sont conformes aux attentes, des comportements et attitudes qui sont jugés déviants. Elles traduisent les valeurs et les idéaux dominants d'une société ou d'un groupe. Les normes sociales peuvent se subdiviser en deux sous-groupes : les normes formelles et les normes informelles. Les premières sont généralement écrites et normalisées à travers les lois, codes et règlements tandis que les secondes sont constituées par les normes, les habitudes, les coutumes (Wikipédia). Se conformer ou non à ces normes permet soit de cultiver la cohésion sociale soit de subir des sanctions voire des exclusions selon le cas.

Pour Sherif et al. (1965), les normes sociales regroupent l'ensemble des règles et des prescriptions portant sur la façon de percevoir, de penser, de sentir et d'agir. Ce sont des échelles de référence, ou d'évaluation, qui définissent une marge de conduite, d'attitude et

d'opinion permise et répréhensible. Pour Newcomb (1970), une norme est l'acceptation partagée d'une règle qui est une prescription en ce qui concerne la façon de percevoir, penser, sentir et agir. Pour Di Giacomo (1998), les normes sont ainsi des manières de juger, ou de se comporter, qui sont socialement déterminées et partagées.

Partant de toutes ces considérations on appréhende mieux la théorie de Fishbein et Ajzen (1980) qui estiment que ces deux facteurs que sont l'attitude et les normes sociales déterminent l'intention comportementale. Selon ce modèle, le comportement d'une personne serait déterminé par son intention comportementale à l'adopter. Cette intention serait quant à elle déterminée par l'attitude de la personne et par ses normes subjectives relatives au comportement en question

Fishbein et Ajzen (1975) définissent les normes subjectives comme étant la perception de l'individu sur le fait que la plupart des personnes qui sont importantes à ses yeux, sont d'avis qu'il devrait ou ne devrait pas effectuer le comportement en question. Il s'agit donc à ce niveau d'une croyance (je crois que les autres peuvent en penser telle ou telle chose). C'est dire que les normes sociales de leur côté supposent la motivation de l'individu à se conformer à l'opinion d'autrui et aux règles de conduite de son groupe. Ce qui revient à dire que selon que les proches voire le groupe d'appartenance approuve ou non le comportement, l'individu formera l'intention de l'adopter ou de le rejeter. Leur modèle se retrouve dans le schéma ci-dessous.

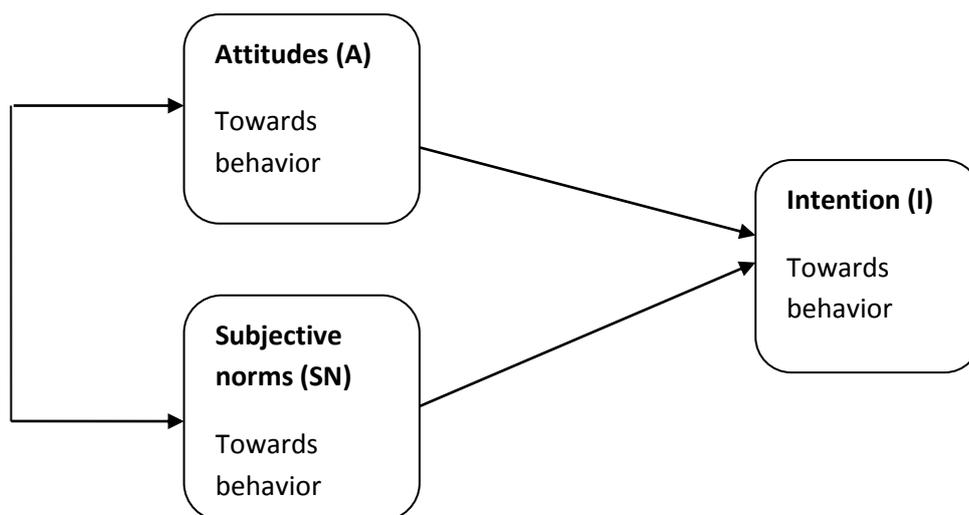


Figure 5: Theory of reasoned action, Ajzen et Fishbein, 1980.

3.2.2-La théorie du comportement planifié d'Ajzen (1991)

Inspirée de la théorie de l'action raisonnée de Fishbein et Ajzen (1980), celle d'Ajzen appelée théorie du comportement planifié reprend les deux facteurs prédictifs de l'intention que sont l'attitude et les normes subjectives. Une troisième variable complémentaire y est ajoutée, il s'agit du contrôle comportemental perçu. Ajzen définit sa théorie en ces termes: *the theory of planned behavior differs of the theory of reasoned action in its addition on its perceived behavioral control* (Ajzen, 1991). Tout comme le premier modèle dont elle s'inspire, la théorie du comportement planifié est une théorie de l'intention comportementale.

Elle postule que le comportement est généré par l'intention déterminée elle-même par certains facteurs notamment l'attitude, les normes subjectives et le contrôle comportemental perçu.

3.2.2.1-L'attitude vis-à-vis du comportement

Comme définie plus haut, l'attitude peut s'entendre comme un état mental et neuropsychologique de préparation de l'action, organisé à la suite de l'expérience et qui concerne une influence dynamique sur le comportement de l'individu vis-à-vis de tous les objets et de toutes les situations qui s'y rapportent (Gordon Allport, 1968).

Elle peut aussi s'expliquer comme le degré d'évaluation favorable ou défavorable qu'une personne a du comportement concerné (Ajzen, 1991). Ce qui déterminera son passage ou non à l'action.

3.2.2.2-La norme sociale perçue

Deuxième variable qui induit l'intention, la norme sociale perçue encore dénommée norme subjective désigne la croyance, la perception de l'individu de l'opinion de ses proches vis-à-vis du comportement. Ce que pensent ses proches du comportement à adopter sont susceptibles de l'influencer dans sa décision d'adopter ou non ce comportement. Cette norme subjective représente donc une appropriation personnelle de l'approbation ou du rejet que suscite ce comportement auprès des groupes et des personnes importantes pour l'individu. Ces personnes forment le milieu de vie de l'individu et contribuent à son identité dans le domaine du comportement considéré (selon le domaine, la norme subjective renvoie aux amis, aux parents, aux membres d'une même association, etc.)

3.2.2.3-Le contrôle comportemental perçu

Le contrôle comportemental perçu renvoie à la perception qu'une personne a de la faisabilité personnelle du comportement concerné (Emin & al. 2005). Ce contrôle qui est une croyance correspond à la facilité ou la difficulté perçue pour réaliser un comportement (Ajzen, 1991).

Ajzen met ainsi la primauté non plus seulement sur les jugements affectifs mais aussi et surtout sur les jugements évaluateurs de l'individu qui veut adopter le comportement. Il s'agit à ce niveau d'inclure la perception qu'une personne développe par rapport au contrôle qu'elle peut exercer sur son comportement et qui peut ou non dépendre de son libre arbitre. Ce contrôle peut aussi signifier que certains comportements nécessitent des ressources, des habiletés et des opportunités sur lesquels l'individu n'a pas un contrôle total. D'où la nécessité d'introduire la notion de contrôle comportemental perçu qui correspond à la perception de l'individu quant à la facilité ou la difficulté de réaliser un comportement spécifique.

Autrement dit, la perception du contrôle sur le comportement se réfère aux ressources dont dispose l'individu, à ses propres capacités, aux opportunités disponibles ainsi qu'à la perception de l'importance d'arriver à accomplir les résultats. Le concept de perception du contrôle sur le comportement se rapproche le plus du concept d'auto-efficacité de Bandura (1982). En effet, les croyances d'un individu sur son auto-efficacité peuvent avoir une influence sur son choix d'activités, sur sa préparation pour l'activité et finalement sur l'effort qu'il met en place durant l'activité en question. Ainsi, si par exemple deux individus ont la forte intention d'apprendre une nouvelle langue, celui qui pense qu'il parviendra à le faire aura tendance à persévérer davantage que celui qui doute de ses capacités (Ajzen, 1991).

Le schéma ci-dessous résume le modèle composé des déterminants de l'intention que sont l'attitude, les normes sociales et le contrôle comportemental perçu qui prédisent l'adoption ou non du comportement.

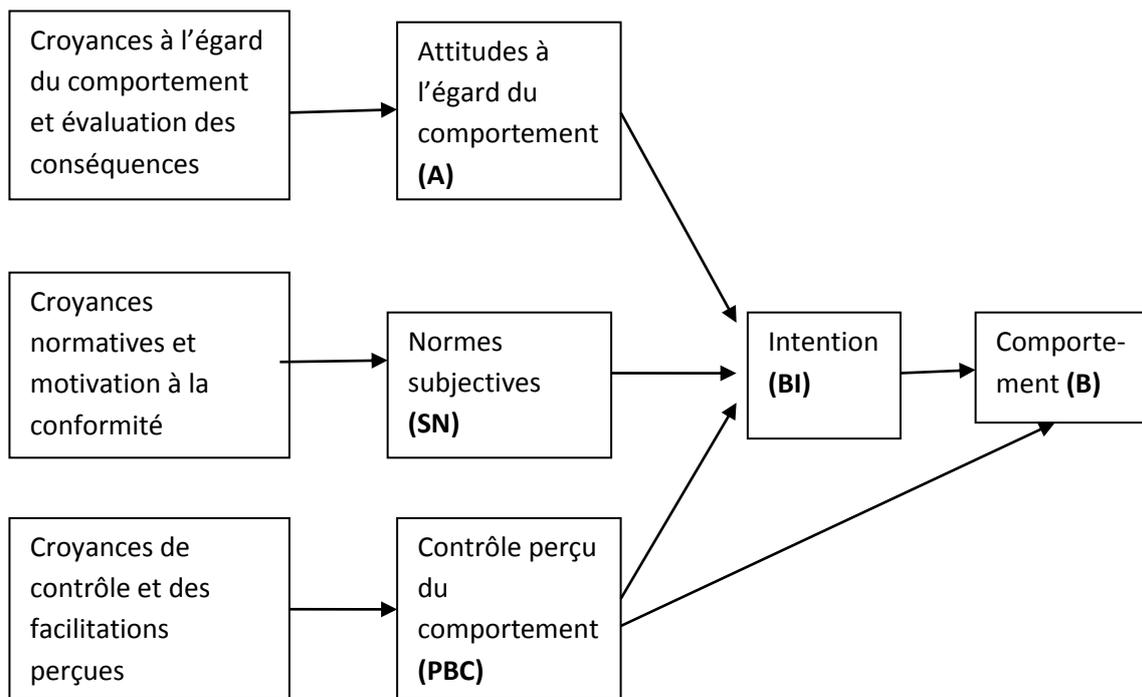


Figure 6 : Modèle du comportement planifié d'Ajzen, 1991.

3.2.3- La théorie des comportements interpersonnels de Triandis (1980)

Un autre théoricien qui s'est appesanti sur la notion d'intention est Triandis. Ce dernier a conçu le modèle des comportements interpersonnels qui stipule que le comportement possède trois déterminants directs que sont l'intention, l'habitude et les conditions facilitant l'adoption du comportement. Selon ce modèle, le comportement de l'individu est déterminé par ce qu'il a l'intention de faire (l'intention), ce qu'il a l'habitude de faire (l'habitude) et les conditions facilitant ou inhibant son adoption. D'un autre côté, Triandis (1980) relève les facteurs explicatifs du comportement parmi les facteurs environnementaux, culturels, écologiques et historiques dans lesquels évolue l'individu. Il n'oublie pas de mentionner le caractère individuel de la personne ainsi que les caractéristiques de la situation qui engendrent le comportement.

3.2.3.1-L'intention comportementale

L'intention comportementale est déterminée pour sa part par trois facteurs que sont les facteurs sociaux, les conséquences perçues et l'attitude. Le modèle de Triandis (1980) ne se limite pas à ces déterminants pour expliquer l'intention comportementale mais il va plus loin en invoquant les aspects reliés directement à l'individu. On peut citer les facteurs génétiques, les habitudes, les attitudes et les intentions. Il n'oublie cependant pas les facteurs liés à

l'environnement à l'instar de la culture, des facteurs sociaux, de la situation sociale, des conditions facilitatrices, des affects à l'égard du comportement et des valeurs attribuées aux conséquences perçues du comportement qui peuvent être à la fois externes et internes à l'individu mais qui sont somme toute objectives. Pour se résumer, on peut dire que l'intention comportementale est déterminée par trois types de facteurs : l'influence sociale (les facteurs sociaux), les conséquences qu'il associe au comportement en question (conséquences perçues) et enfin la dimension attitudinale par rapport à ce comportement (attitudes). Aussi, l'intention est-elle tributaire de la récompense attendue de l'adoption du comportement. Si l'individu perçoit qu'une récompense positive de l'action à poser, il sera plus enclin à adopter le comportement, c'est qui est appelé conséquences perçues.

3.2.3.2-L'habitude

La deuxième variable relevée par Triandis (1980) pour expliquer le comportement est l'habitude. Cette dernière désigne la répétition d'un phénomène ou d'un comportement à la suite de la réapparition d'une situation à l'issue de laquelle on a perçu une récompense. Ainsi, il s'agit, essentiellement, des habitudes vis-à-vis de l'adoption du comportement.

De façon plus pratique, la théorie des comportements interpersonnels explique que, même si un individu a l'intention (volonté) d'adopter un comportement, des conditions dans l'environnement peuvent l'empêcher de le réaliser. D'un autre côté et avec l'habitude, certains comportements deviennent des automatismes après un certain temps et ne sont donc plus réalisés de façon consciente. Contrairement aux deux autres modèles, Triandis (1980) souligne que le degré de volonté diminue avec l'habitude, ceci donne plus de précision et de rigueur au modèle. Ainsi, Triandis (1980) considère l'habitude et les conditions facilitatrices comme des facteurs aussi importants que l'intention, ils devraient être inclus pour expliquer un comportement.

3.2.3.3-Les conditions facilitantes

Les conditions facilitantes peuvent être entendues comme des conditions objectives dans l'environnement qui rendent le comportement facile à adopter. Ainsi, même si l'intention de se comporter d'une certaine façon existe, il ne sera pas possible de l'implémenter si certaines conditions ne sont pas remplies. Nous prendrons ainsi l'exemple d'un métier que l'on a l'intention d'exercer, si l'on n'a pas les compétences pour le faire, malgré notre bonne volonté, on ne pourra le faire.

Les conditions facilitantes peuvent être à la fois internes et externes et mais elles peuvent être considérées comme étant de nature objectives. Elles renvoient par exemple au fait que le comportement nécessite une dépense d'énergie faible (condition facilitante interne) mais aussi à l'accord qu'il obtient auprès de juges et d'observateurs constitués par ses proches ou son environnement (condition externe).

Triandis (1980) définit les facteurs sociaux comme étant le produit de l'internalisation du sujet par les normes, des valeurs et des rôles de son groupe de référence, ainsi que des accords négociés avec d'autres personnes dans des situations particulières. Ils définissent ce qui est approprié, désirable et moralement correct et constituent la culture subjective du sujet.

En effet, les facteurs sociaux, dans le modèle de Triandis (1980), font référence aux instructions personnelles pour faire ce qui est perçu, par les gens de même culture et dans certaines situations. Mieux encore, il s'agit de l'intériorisation par l'individu des normes, rôles et valeurs de son groupe d'appartenance. Ces normes doivent être correctes et appropriées, également, par rapport à des personnes ayant des positions particulières dans le groupe, la société ou le système social de référence. Sa théorie se résume dans le schéma suivant :

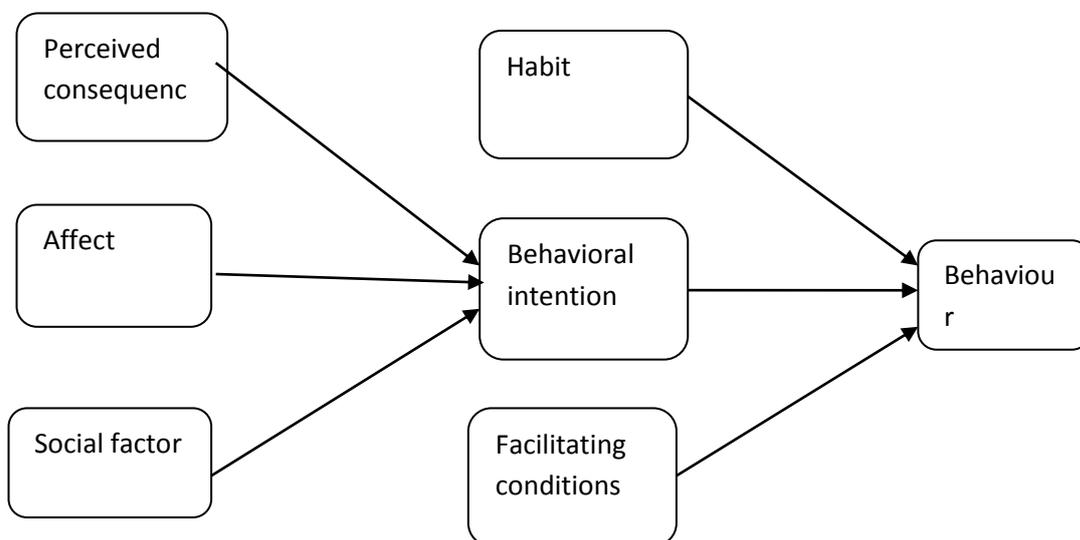


Figure 7 : Triandis' model, (Triandis, 1980).

3.2.4-La théorie sociale cognitive de Bandura (1982)

La théorie sociocognitive de Bandura (1982) plus connue sous l'appellation de théorie du sentiment d'efficacité personnelle appréhende la notion d'auto-efficacité ou d'efficacité personnelle comme déterminant essentiel pour agir sur le comportement. L'auto-efficacité exprime le sentiment de capacité à agir efficacement et de se sentir prêt et capable de prendre des décisions. Elle est sous-tendue par plusieurs facteurs que sont la maîtrise personnelle, l'apprentissage social, la persuasion par autrui et l'état physiologique et émotionnel (Bandura, 1982).

Bandura (1982) expérimente aussi les effets de l'auto-efficacité sur le comportement humain qu'il classe en trois catégories. Le premier peut se résumer en choix des conduites à tenir. Ainsi, qu'il soit élevé ou faible, le niveau d'auto-efficacité inclura l'évitement ou l'abandon des situations ou au contraire le défi et l'affrontement des situations en se dotant des compétences nécessaires voire à se fixer des buts plus ambitieux. Le deuxième effet appréhende le rôle de l'auto-efficacité sur la persistance des comportements en ce sens qu'il détermine les efforts consentis et l'endurance vis-à-vis des situations difficiles. Le troisième effet porte sur la résilience face aux situations difficiles et conclut que l'auto-efficacité élevée conduit à se fixer des objectifs élevés et à se doter des moyens susceptibles de l'atteindre tout comme elle permet l'autorégulation des comportements en poussant l'individu à la persistance, à la résistance et à la résilience.

Pour comprendre la prédiction du comportement du comportement par l'intention, Bandura (1982) établit trois relations. Il s'agit de :

-la relation entre la personne et le comportement c'est-à-dire les conceptions et croyances personnelles

-la relation entre l'environnement et la personne qui vise à comprendre le rôle de l'environnement c'est-à-dire le milieu dans lequel vit l'individu sur ses conceptions personnelles

-l'interaction entre l'environnement et le comportement, autrement dit l'impact des différentes situations contextuelles auxquelles est soumis l'individu sur son comportement.

C'est dire que l'individu est peu enclin à adopter un comportement s'il ne croit pas que ses actes peuvent produire les effets souhaités ou aboutir aux résultats escomptés, ce qu'il appelle « perceived self-efficacy ». Il ne faut pas non plus oublier la perception de l'échec ou

de la réussite de ces actions qui impliquent les attentes de la personne et qui peuvent inciter ou non à adopter le comportement (outcome expectations). Le modèle socio-cognitif de Bandura (1982) se définit dans la figure ci-dessous.

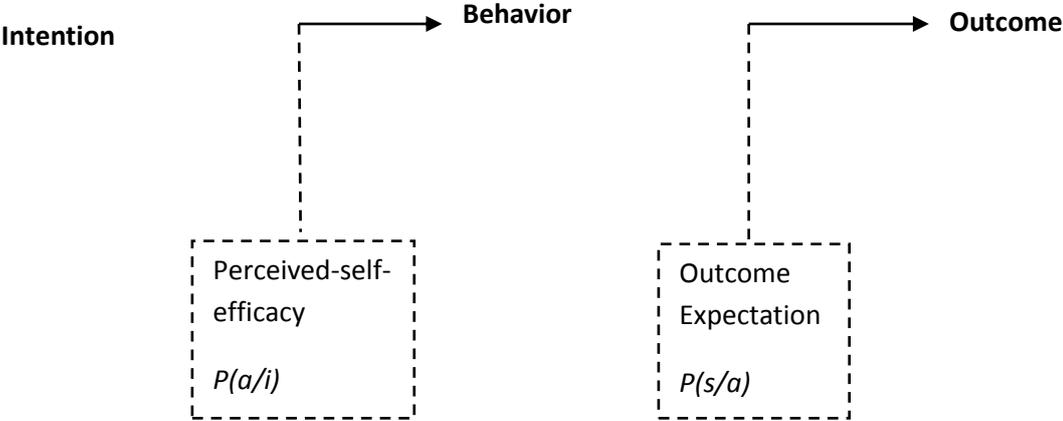


Figure 8 : Bandura's schema (Bandura, 1982)

DEUXIEME PARTIE : CADRE OPERATOIRE

Cette deuxième partie de notre étude appelée cadre opératoire constitue l'étape d'opérationnalisation des variables à l'aide de l'analyse statistique des données. Il se compose de trois chapitres à savoir la méthodologie, l'analyse et la discussion des résultats.

CHAPITRE 4 : METHODOLOGIE

Ce chapitre vise à présenter les procédures méthodologiques à l'aide desquelles nous avons pu collecter les données de cette recherche. A cet effet, il nous semble nécessaire et opportun de rappeler les objectifs, les hypothèses et les variables de notre recherche.

4.1-Rappel des objectifs de recherche

Nous avons subdivisé nos objectifs de recherche en objectif général et en objectifs spécifiques.

4.1.1-L'objectif général

L'objectif général que vise cette étude est d'étudier l'effet du sens du travail sur l'intention de réorientation de la carrière professionnelle chez les enseignants du secondaire au Cameroun.

4.1.2-Les objectifs spécifiques

A ce niveau, il sera précisément question :

- d'interroger le sens que donnent les enseignants du secondaire à leur travail
- de se questionner sur leur intention de procéder à une réorientation de carrière
- d'évaluer l'effet du sens du travail sur leur intention de changer de métier.

4.2-Rappel des hypothèses

4.2.1-Hypothèse générale

Le sens du travail inhibe l'intention de réorientation de la carrière professionnelle.

4.2.2-Hypothèses opérationnelles

HO1 : La compréhension du travail diminue l'intention de réorientation de la carrière

HO2 : L'utilité du travail diminue l'intention de réorientation de la carrière.

4.3- Définition des variables et leurs modalités

Les variables recensées sont de deux ordres :

4.3.1- La variable indépendante

Le sens du travail que nous allons opérationnaliser à l'aide de l'outil de mesure qu'est l'adaptation de L'IST (Inventaire du sens du travail) d'Arnoux-Nicolas (2016) au contexte entropique par Nyock Ilouga et al., (2018) à travers ses deux dimensions que sont la compréhension et l'utilité du travail.

Opérationnaliser les variables revient d'abord à définir concrètement le sens qu'elles recouvrent. Ainsi, le sens du travail repose-t-il selon Arnoux et al. (2016) sur l'appréciation que l'individu fait de la place qu'occupe son activité dans l'évolution de la société. Il inclut la compréhension de ses tâches et de l'utilité sociale du travail (Arnoux & al. 2016). La compréhension désigne ainsi la connaissance parfaite et rationnelle des tâches, des enjeux et finalités de l'organisation, des activités et des relations existantes ainsi que sa propre contribution.

L'utilité du travail quant à elle suppose la connaissance des finalités de son travail, d'une vision claire et partagée des objectifs, de sa propre contribution aux résultats de l'organisation, des critères d'évaluation clairs de sa contribution personnelle et de l'utilité sociale de son travail (Wrzesniewski & al. 2003).

4.3.2-La variable dépendante

L'intention de réorientation de la carrière professionnelle mesurée à l'aide de l'adaptation de l'échelle de l'intention d'Ajzen (1991). Selon cet auteur, l'attitude, les normes subjectives et le contrôle comportemental perçu sont à la base de la formulation de l'intention.

Tableau 1: Récapitulatif des variables et leurs modalités

VARIABLE INDEPENDANTE	MODALITES	VARIABLE DEPENDANTE	MODALITES
Sens du travail	Compréhension du travail	Intention de réorientation de la carrière professionnelle	Intention
	Utilité du travail		

Le tableau 1 récapitule les variables et leurs modalités. La variable indépendante est le sens du travail avec deux modalités : la compréhension et l'utilité du travail. La variable dépendante est l'intention de réorientation de la carrière professionnelle.

4.4-Plan de recherche

Le plan de recherche fixe les dispositions ou les règles à respecter pour garantir la validité interne de l'expérimentation. Ce qui signifie que l'effet produit dans l'expérimentation pourra être attribué au seul déterminant (cause ou facteur) que l'on voulait tester. De manière concrète, il permet à partir du croisement des modalités de la variable indépendante avec celles de la variable dépendante de déterminer et de formuler des hypothèses de recherche.

Tableau 2: Croisement des modalités des variables.

VARIABLES	MODALITES	HYPOTHESES
VI : sens du travail	Compréhension du travail	HR1: La compréhension du travail diminue l'intention de réorientation
	Utilité du travail	HR2: L'utilité du travail diminue l'intention de réorientation
VD : Intention de réorientation de carrière	Intention	

Le tableau 2 est une synthèse qui découle du croisement des modalités (compréhension du travail et utilité du travail) de la variable indépendante (sens du travail) avec la variable dépendante (intention de réorientation de la carrière professionnelle).

4.5 - schéma du modèle

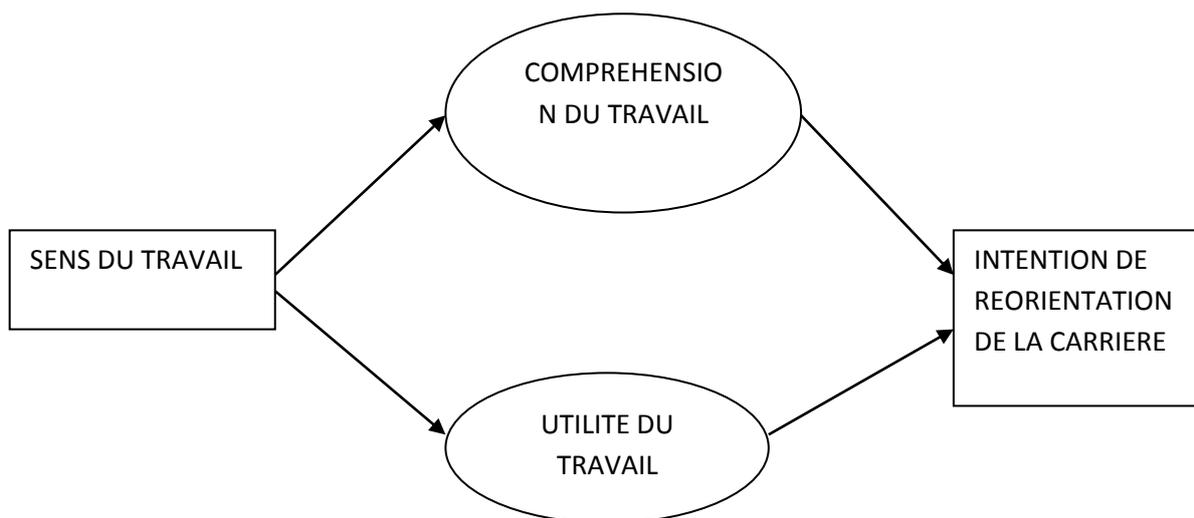


Figure 9 : Schéma du modèle

La figure ci-dessus résume les hypothèses que nous avons élaborées pour mener à bien notre étude portant sur l'impact du sens du travail sur l'intention de réorientation de la carrière professionnelle.

Le sens du travail tel que nous avons choisi de l'étudier se base sur le modèle opérationnalisé et adapté au contexte entropique par Nyock Ilouga et al. (2008). Il comprend deux dimensions que sont la compréhension et l'utilité du travail. La flèche indique l'effet de cette variable indépendante qu'est le sens du travail opérationnalisée en deux dimensions sur la variable dépendante qu'est l'intention de réorientation de la carrière professionnelle.

4.6-Type d'étude

Cette étude est de type exploratoire et explicatif. Son caractère exploratoire repose sur le fait que nous avons recensé la littérature et les faits empiriques pour construire nos hypothèses de recherche. L'aspect explicatif ou confirmatoire de ce travail se base sur le fait que nous voulons soumettre nos hypothèses à l'épreuve des faits à travers les analyses statistiques pour étudier le lien entre le sens du travail (VI) et l'intention de réorientation de la carrière professionnelle (VD).

4.7-Site de l'étude

Notre étude s'est déroulée à Yaoundé, chef-lieu du département du Mfoundi dans la région du centre, par ailleurs capitale de notre pays le Cameroun. Ce département compte de nombreux ordres d'enseignement dont le privé (laïc et confessionnel) et le public. Les statistiques auxquelles nous avons pu avoir accès à la Délégation départementale des enseignements secondaires du Mfoundi sont celles de l'enseignement public qui font état de 42 établissements publics d'enseignement secondaire, soit 31 établissements d'enseignement général comprenant 28 lycées d'enseignement général et 3 collèges d'enseignement général (DDES MFOUNDI, Juillet 2021). Nous avons aussi 11 établissements d'enseignement technique répartis en 7 lycées techniques et 4 collèges. On peut en outre noter parmi ces 42 établissements 29 de la section francophone et 13 d'enseignement bilingue (DDES, Mfoundi, Juillet 2021). La carte scolaire de ce département se subdivise ainsi qu'il suit selon les 7 arrondissements qui le constituent :

Arrondissements	Nombre d'établissements	Pourcentage	Nombre d'enseignants	Pourcentage
Yaoundé I	11	26,19%	1606	22,11 %
Yaoundé II	3	7,14%	477	6,56 %
Yaoundé III	11	26,19%	1963	27,03 %
Yaoundé IV	7	16,66%	1250	17,21 %
Yaoundé V	3	7,14%	592	8,15 %
Yaoundé VI	4	9,52%	789	10,86 %
Yaoundé VII	3	7,14%	585	8,05 %
TOTAL	42	100	7262	100

Tableau 3 : Présentation de la carte scolaire du département du Mfoundi (Etablissements publics de l'enseignement secondaire)

Source : DDES Mfoundi

4.8- Population de l'étude

Notre population d'étude est constituée des enseignants des établissements publics secondaires de la ville de Yaoundé. Il s'agit des enseignants des deux sexes sans distinction d'âge, de statut matrimonial, d'ancienneté, de grade, de fonction, de religion ou d'origine

ethnique. Il faut rappeler que les enseignants exerçant dans les lycées et collèges appartiennent à différentes catégories, ont différents statuts et occupent différentes fonctions. Pour appartenir à ce corps de métier, les enseignants du secondaire acquièrent au préalable une formation spécifique dans des écoles normales relevant du Ministère de l'enseignement supérieur (MINESUP). Cette formation est acquise à la suite d'un concours piloté par le MINFOPRA qui, comme nous l'avons dit précédemment est le ministère chargé de l'organisation des examens et concours au Cameroun. Ces écoles forment ainsi des enseignants de plusieurs catégories pour les différentes matières enseignées dans le premier et second cycle des lycées relevant des différents ordres d'enseignement que sont l'enseignement général, normal et technique. Il faut souligner qu'une fois sortis des moules de ces écoles de formation appelées écoles normales, ces enseignants mis à la disposition du MINESEC sont employés aussi bien dans les services centraux que déconcentrés de ce ministère et affectés partout où le besoin se fait ressentir sur l'ensemble du territoire national.

Pour ce qui est des différentes catégories d'enseignants, nous distinguons des professeurs régulièrement formés dans les écoles normales et ayant différents grades (PLEG, PENI, PLET, PCEG, PCET) de même que certains instituteurs de l'enseignement technique qui sont des fonctionnaires et qui officient le plus souvent dans les collèges d'enseignement technique. A leur côté exercent aussi des vacataires, travailleurs temporaires recrutés par l'administration de l'établissement pour pallier le manque d'enseignants dans certaines disciplines.

Pour ce qui est des fonctions occupées, les établissements de l'enseignement secondaire se structurent autour d'une organisation hiérarchique spécifique définie par les textes officiels du Ministère des Enseignements Secondaires (Organigramme MINESEC).

La direction et la coordination de l'établissement sont assurées par un chef (Proviseur s'il s'agit d'un lycée et Directeur pour ce qui est d'un collège). Il est chargé de la direction de l'établissement et en assure les responsabilités administrative, pédagogique, éducative et financière telles que définies dans l'article 34 du décret 2001 /041 du 19 Février 2001 (Guide des Personnels des établissements du Cameroun, 2018).

Au deuxième niveau de l'échelle se trouve le censeur. Principal collaborateur du chef d'établissement, il est nommé par arrêté ministériel et a rang de chef de service de l'administration centrale. Ses attributions sont contenues dans les articles 35 et 36 du décret

2001/041 du 19 Février 2001 portant organisation des établissements scolaires publics et fixant les attributions des responsables de l'administration scolaire. Sous l'autorité du chef d'établissement, le censeur est chargé entre autres de l'application des règles pédagogiques notamment l'établissement des emplois du temps des professeurs, le contrôle de l'exécution des programmes scolaires, le visa régulier des cahiers de texte, le contrôle du travail des élèves et l'information des parents par l'envoi de les tableaux des relevés de notes, l'établissement des états de service des professeurs, le contrôle de l'assiduité des enseignants et des élèves (Guide des Personnels des établissements du Cameroun, 2018).

Sur le plan hiérarchique, le censeur est suivi par le surveillant général. Nommé par arrêté ministériel, le surveillant général est aussi un collaborateur du chef d'établissement. Ayant rang de chef de service adjoint de l'administration centrale, il est le principal responsable du maintien de l'ordre et de la discipline dans l'établissement. A ce titre, il contrôle les absences et les présences tant des enseignants que de celle des élèves, surveille les élèves en récréation, dans les dortoirs, les salles d'étude et veille à leur bonne tenue. Il veille également au respect du règlement intérieur de l'établissement ainsi qu'à la surveillance de la propreté des locaux et au bon état du matériel.

Dans l'enseignement technique, nous avons les chefs de travaux qui assurent la direction des ateliers, supervisent les fabrications et les prestations de services et sont responsables de l'organisation matérielle des ateliers.

Pour assurer la bonne marche des établissements scolaires, il existe d'autres postes administratifs coiffés par des chefs de service. Il s'agit notamment de l'intendant ou l'économiste, du comptable-matières, du chef de centre de la documentation et de l'information, du chef de service de l'orientation scolaire, du chef de service des activités post et périscolaires, du chef du service social et de la médecine scolaire et du chef de service des sports scolaires.

Les enseignants quant à eux assurent les enseignements dans les salles de classe tout en s'acquittant des tâches relatives à leurs activités que sont les préparations des cours, l'élaboration des épreuves, la correction des copies, le suivi pédagogique des élèves, la surveillance des différentes évaluations pour ne citer que celles-là.

4.8.1-Technique d'échantillonnage

Pour procéder à notre étude, nous avons choisi la technique d'échantillonnage en grappes. Cette technique consiste à diviser la population en groupes ou en grappes. Ensuite, un certain nombre de grappes est sélectionné au hasard, puis toutes les unités incluses à l'intérieur des grappes sélectionnées constituent l'échantillon. De manière concrète, nous avons choisi de mener notre étude dans l'unité administrative qu'est le département du Mfoundi dans le centre du pays. Ce dernier comprenant 7 arrondissements, il nous fallait faire un tirage pour n'en retenir qu'un seul, ceci pour des raisons évidentes de moyens, de disponibilité et de temps.

C'est pourquoi le choix de la technique d'échantillonnage par grappes nous a paru le plus approprié puisque les éléments de notre population se présentent en plusieurs groupes (7 arrondissements dans le département du Mfoundi) ayant chacun plusieurs sous-groupes (Lycées et collèges) appartenant eux-mêmes à trois ordres d'enseignement que sont l'enseignement général, technique et normal. Etant donné que ces différents sous-groupes sont dispersés, l'échantillonnage en grappes permet de construire un échantillon probabiliste et représentatif susceptible d'être généralisé à l'ensemble de la population-cible tout en offrant un avantage économique.

Le choix de cette technique d'échantillonnage par grappes étant retenu, nous avons procédé dans notre étude par deux tirages aléatoires simples successifs. Ce tirage consiste à faire une sélection au hasard afin de donner à chaque unité de d'échantillonnage une chance égale. Ayant dressé la liste de toutes les unités de la population que sont les 7 arrondissements du Mfoundi, nous les avons nommés par leur chiffre (de 1 à 7) que nous avons écrit sur des bouts de papier et que nous avons placés dans une boîte. Ensuite, nous avons procédé à un premier tirage d'où a émergé l'arrondissement de Yaoundé 6. Cet arrondissement comportant plusieurs établissements secondaires publics (4) et privés (35 de l'enseignement général et 9 de l'enseignement technique), un deuxième tirage s'imposait dans le but de départager ces deux ordres d'enseignement. C'est ainsi que nous avons procédé au second tirage qui consistait à choisir entre les établissements privés et publics. Pour ce faire et pour simplifier l'opération, nous leur avons attribué des nombres, 1 pour le privé et 2 pour les établissements publics. Cette deuxième catégorie ayant eu la faveur du tirage, nous avons donc retenu les 4 établissements publics d'enseignement secondaire répertoriés dans le tableau ci-dessous.

Tableau 4: Carte scolaire de Yaoundé VI (établissements secondaires publics)

N°	Nom de l'établissement	Nombre d'enseignants	Pourcentage
1	Lycée Bilingue d'Etoug-Ebé	326	41,31 %
2	Lycée Bilingue de Mendong	326	41,31 %
3	CETIC Bilingue de Mewoulou	120	15,20 %
4	CES de Mendong	17	2,15 %
Total	4	789	100 %

Source : DDES, 2021.

4.8.2- Procédure

Une fois sur les différents sites, le questionnaire (300 exemplaires) a été distribué aux enseignants présents en ce moment précis. Nous avons pris le soin préalablement de leur expliquer en quoi consiste le questionnaire, son caractère anonyme, et ce qui est attendu d'eux. Certains ont été diligents en remplissant le questionnaire sur place tandis que d'autres nous donnaient des rendez-vous. Après recueillement des données, nous avons procédé à leur dépouillement. Il faut noter que seules les réponses valablement exprimées et les questionnaires correctement remplis ont été retenus à l'issue de ce processus. Ce qui a fait que notre échantillon s'est retrouvé constitué de 112 enseignants des deux sexes des établissements secondaires publics suivants :

Tableau 5 : Répartition de l'échantillon

Etablissements	Personnes interrogées	Pourcentage
Lycée Bilingue de Mendong	77	68,75 %
Lycée Bilingue d'Etoug-Ebé	22	19,64 %
Cetic Bilingue de Mewoulou	13	11,60 %
CES de Mendong	0	0 %
Total	112	100

4.8.3- Présentation de la constitution de l'échantillon

Les personnes interrogées l'ont été indépendamment de leur sexe, de leur âge, de leur catégorie et de leur poste de travail.

4.8.3.1-Distribution de l'échantillon selon le sexe des participants

Tableau 6 : Sexe des participants

SEXE	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
F	62	51.7	51.7	58.3
M	50	41.7	41.7	100.0
Total	112	100.0	100.0	

Il ressort de ce tableau que notre échantillon est constitué de 62 personnes de sexe féminin (51,7 %) et 50 personnes de sexe masculin (41,7 %). La figure ci-dessous permet de mieux visualiser cette répartition.

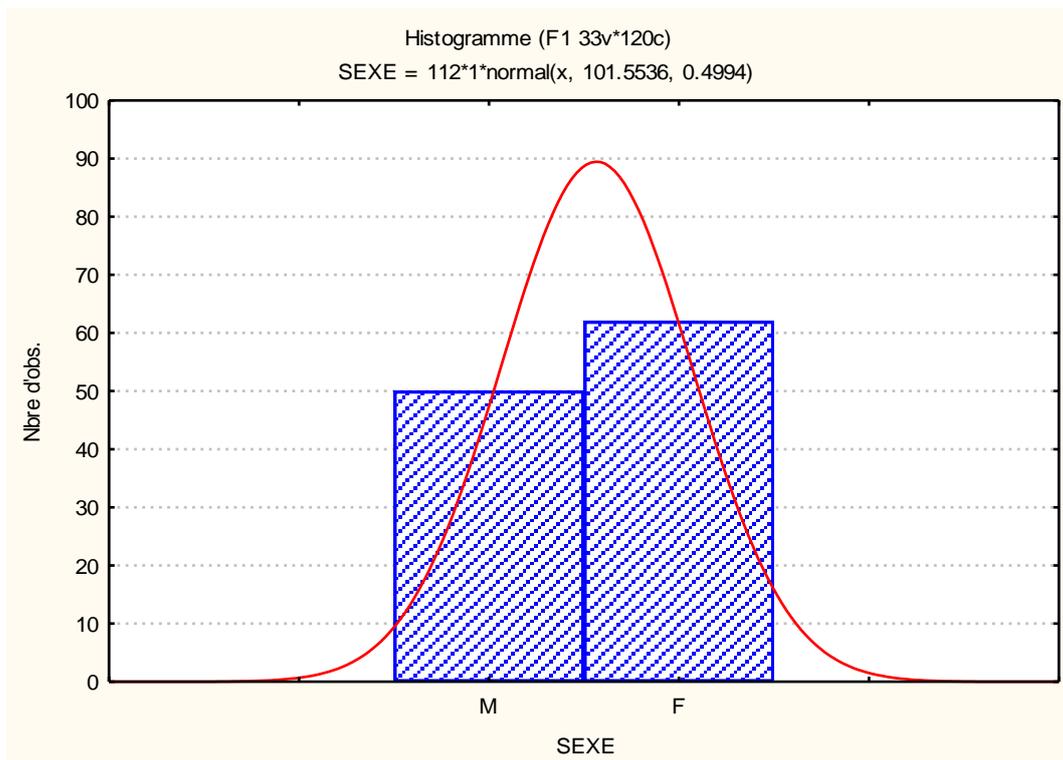


Figure 10 : Histogramme de répartition des répondants suivant leur sexe

La figure 10 montre que les personnes de sexe féminin (51.7 %) ont été les plus nombreuses à participer à cette étude. Ce pourcentage ne nous permet pas de conclure que le sexe féminin est le reflet de la population de référence, n'ayant pas eu accès aux statistiques

de la répartition du personnel par sexe. Cependant et au vu des chiffres, on constate que les femmes sont majoritairement celles qui ont été favorables à l'enquête.

4.8.3.2-Distribution de l'échantillon selon l'âge des participants

Tableau 7 : Distribution de l'âge des répondants

AGE	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Skewness	Kurtosis
	112	23	59	38.86	8.847	.432	.228
Valid N (listwise)	112					-.398	.453

La valeur modale de la distribution de l'âge des personnes interrogées est de 35 ans correspondant à la médiane de la tranche d'âge des [30 – 40[, avec une importante dispersion ($\sigma = 8,847$) dans une population dominée par les jeunes de moins de 40 ans où le plus jeune salarié est âgé de 23 ans et le plus âgé a 59 ans. Cette distribution de l'âge est à l'image de la population du pays, voire du continent africain constituée d'une importante cohorte de jeunes avec une faible espérance de vie et qui représente des défis majeurs en terme de scolarisation, d'employabilité, de santé, d'alimentation, etc (Nyock Ilouga, 2019).

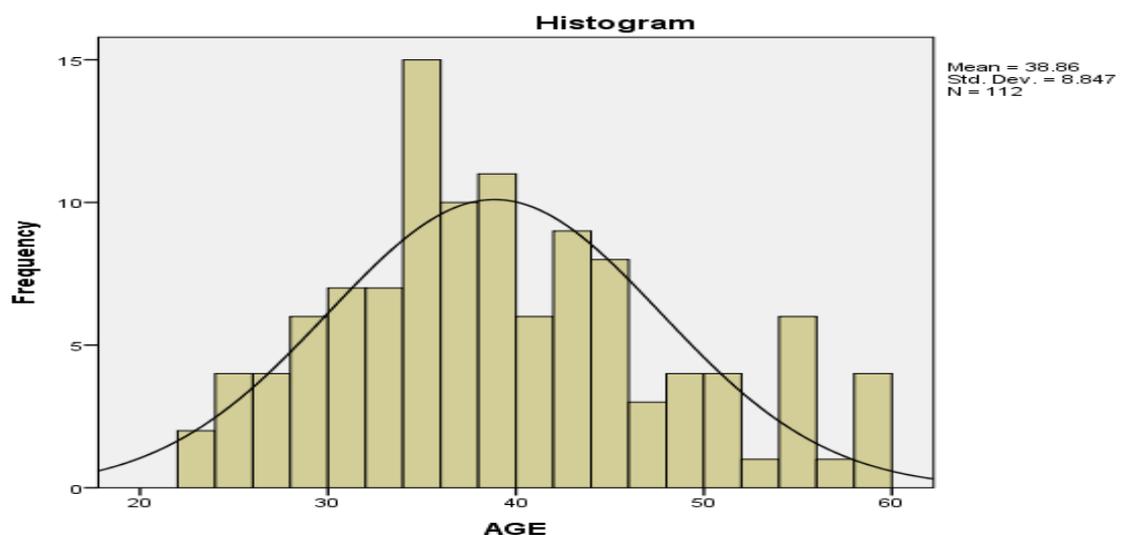


Figure 11 : Représentation graphique de l'âge des répondants

Le graphique de la distribution de l'âge (figure n° 11) confirme bien la concentration sur la gauche de la courbe de l'âge et un étalement sur la droite. On note notamment que la valeur modale de cette distribution est de 35 ans, et que la distribution est plutôt légèrement étalée vers la droite ($S_k = 0,432$). Cette observation révèle que la majorité des personnes rencontrées au cours de cette enquête est âgée de plus de 35 ans. Cette observation est confirmée par la valeur moyenne de la distribution ($\bar{X} = 38,86 > M_0 = 35$).

4.8.3.3-Distribution de l'échantillon selon le poste occupé

Tableau 8 : Poste des répondants

POSTE	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
CENS	7	6.25	6.25	6.25
CO	1	.89	.89	7.14
ENS	100	89.28	89.28	96.42
SG	2	1.78	1.78	98.2
VAC	2	1.78	1.78	100.0
Total	112	100.0	100.0	

Les personnes interrogées et ayant accepté de participer au sondage ont été choisies de manière aléatoire. Elles appartiennent à toutes les catégories de l'administration scolaire et occupent différents postes de travail tels que répertoriés dans ce tableau. Ainsi, nous avons 7 censeurs (6.25 %), 1 conseiller d'orientation (.89 %), 100 enseignants sans poste de responsabilité administrative (89.28 %), 2 surveillants généraux (1.78 %), 2 vacataires

(1.78%). Ce qui se révèle aussi dans la figure ci-dessous. Il faut toutefois souligner que cette répartition n'est pas le reflet de la population des enseignants, les statistiques n'ayant pas pu être mises à notre disposition quant aux postes de travail des enseignants.

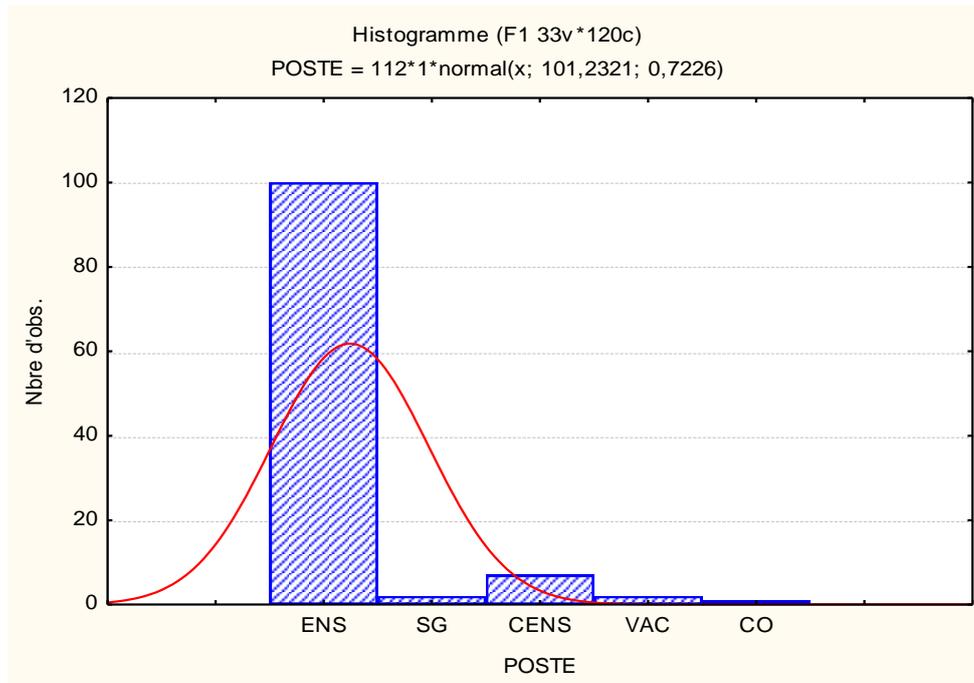


Figure 12: Représentation graphique du poste des répondants

Le graphique montre que les enseignants sans poste de responsabilité (89.28 %) sont les plus nombreuses à avoir apporté leurs contributions à ce sondage.

4.8.3.4-Distribution de l'échantillon selon le statut matrimonial

Tableau 9 : le statut matrimonial des répondants

Statut	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
C	38	31.7	31.7	38.3
D	3	2.5	2.5	40.8
M	69	57.5	57.5	98.3
V	2	1.7	1.7	100.0
Total	112	100.0	100.0	

Ce tableau révèle le statut matrimonial des personnes interrogées. Ainsi, nous avons 38 célibataires (31.7 %), 3 divorcés (2.5 %), 69 mariés (57.5 %), 2 veuves (1.7 %) qui ont répondu au questionnaire. Il en ressort que le pourcentage le plus élevé est celui des mariés tel qu'on peut le constater sur le graphique ci-dessous.

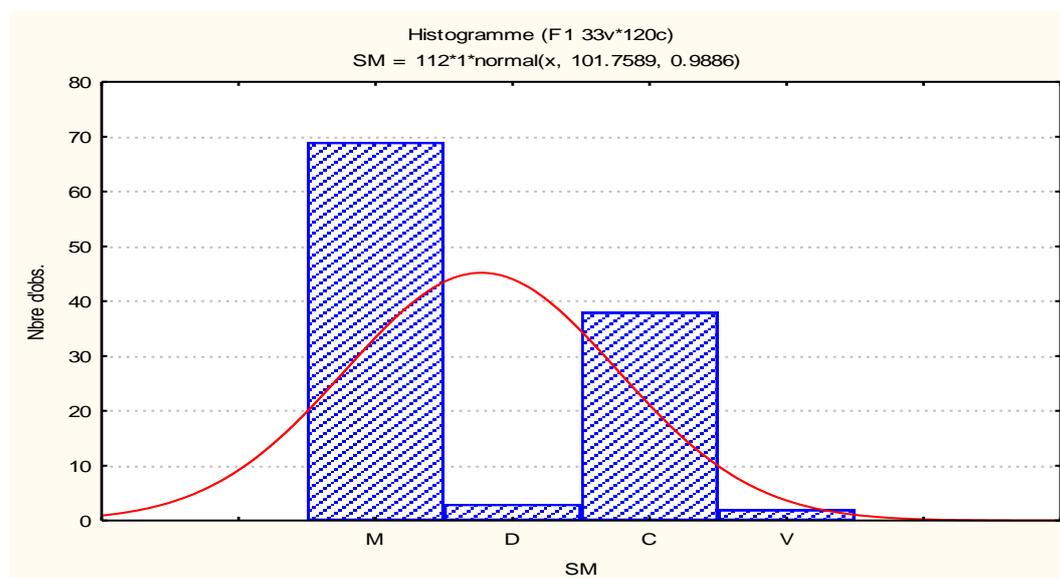


Figure 13: Représentation graphique du statut matrimonial des répondants

Le graphique révèle que les personnes mariées sont les plus nombreuses (57.5 %) à avoir répondu à ce questionnaire.

4.9-Instrument de collecte des données

L'instrument de collecte des données que nous avons privilégié est le questionnaire parce qu'il nous a semblé le plus approprié pour notre étude en ce sens qu'il est le plus utilisé dans les études quantitatives. En tant que méthode psychométrique, le questionnaire offre un modèle original de collecte et d'enregistrement des données, permettant de construire des théories psychologiques ou de les vérifier. En outre, il permet de réduire l'erreur d'appréciation d'un phénomène psychologique (Bernaud, 2014) tout comme il facilite la préservation de l'anonymat des personnes. Une autre raison du choix de cette méthode est la rapidité d'administration et de collecte des données auprès d'un large échantillon. Nous n'oublions pas la fiabilité de cette méthode en ce sens qu'elle offre une uniformité des items et des échelles, l'accès facile et immédiat aux réponses, la facilité de traitement des informations et l'analyse des réponses.

Dans l'étude qui est la nôtre, nous avons élaboré le questionnaire pour recueillir des informations auprès des enseignants afin d'étudier la relation entre sens du travail et intention de réorientation de la carrière professionnelle. Ce questionnaire comportait plusieurs rubriques à savoir une note introductive, des items divisés en deux parties notamment ceux de l'échelle du sens et ceux de la mesure de la réponse qu'est l'intention de réorientation de la carrière professionnelle et enfin l'identification des répondants.

4.9.1-La note introductive

Placée au début du questionnaire, elle comprend la formule suivante : « Nous vous invitons humblement à lire attentivement les énoncés suivants et à choisir spontanément la réponse qui exprime le mieux votre opinion. Il n'y a pas de bonne ou de mauvaise réponse. Seule votre opinion intéresse les chercheurs. Nous vous informons que l'étude est entièrement anonyme. Le traitement de vos réponses restera confidentiel. » Cette note était suivie d'une consigne libellée comme suit : Marquez votre degré d'accord ou de désaccord en cochant les cases correspondantes.

4.9.2-L'outil de mesure du sens du travail

Pour mesurer le sens du travail, nous avons utilisé la version adaptée au contexte camerounais de l'instrument de mesure du sens du travail de Nyock Ilouga et al. (2018) adapté au contexte camerounais à partir de l'inventaire du sens du travail (IST) opérationnalisé par Arnoux-Nicolas et al. (2016). Constitué de quinze énoncés répartis selon deux dimensions que sont la compréhension (8 items) et l'utilité du travail (7 items). Certains de ces items sont positifs (mon travail signifie beaucoup de choses pour moi, mon travail m'offre des opportunités pour découvrir de nouvelles choses) tandis que d'autres sont négatifs (je me dis parfois que mon travail ne sert à rien). Les participants à ce questionnaire étaient invités à exprimer leur degré d'accord ou de désaccord selon une échelle de type Likert à quatre points allant de (1) pas du tout d'accord à (4) tout à fait d'accord.

4.9.3-L'outil de mesure de l'intention de réorientation de la carrière professionnelle

L'outil de mesure utilisé pour évaluer l'intention de réorientation de la carrière est celui d'Ajzen (1991) portant sur l'intention. Cette échelle a été adaptée au contexte professionnel des enseignants et comporte sept items qui portent sur le degré d'accord ou de désaccord selon l'échelle de Likert à quatre points. Les participants étaient invités à se prononcer sur l'intention de réorientation de la carrière professionnelle dans les douze prochains mois. Ces items exprimaient soit le souhait (je souhaite quitter mon métier dans les douze prochains mois), soit l'intention (je prévois de quitter mon métier), soit la préférence (parmi toutes les opportunités de travail, je préfère l'enseignement), soit la conviction (je sais que j'ai tous les moyens pour changer de métier) ou la place des normes sociales (ma famille approuve ma décision de changer de métier).

4.9.4-L'identification des répondants

De nombreuses recherches suggèrent que plusieurs facteurs influencent le sens du travail. Il en est ainsi de la personnalité (Steger & al., 2012), du lieu de contrôle (Rossier, Rigozzi & Berthoud, 2002) entre autres. C'est ainsi que dans la troisième partie de notre travail, nous avons recueilli les données personnelles des participants telles que le sexe, l'âge, la situation matrimoniale, le nombre d'enfants, le poste de travail occupé, l'ancienneté, le niveau d'étude et les personnes à charge pour mesurer l'influence de ces facteurs sur leur réponse.

4.10-Procédure de collecte des données

La procédure de collecte des données désigne le processus ou les étapes que nous avons suivis afin de rassembler les différentes données. Il s'agit notamment de la durée du processus, de la distribution et de la collecte des questionnaires.

4.10.1-Durée du processus

Nous avons administré notre questionnaire pendant deux mois, d'Avril à Juin, la période étant la plus appropriée avant les examens officiels qui mobilisaient entièrement les enseignants qui devaient se déplacer dans les différents sites des examens où l'accès n'est pas autorisé aux personnes non impliqués dans leur déroulement.

4.10.2-Distribution du questionnaire

Nous nous sommes personnellement impliqués dans la distribution de ce questionnaire en ce sens que nous approchions individuellement chaque participant rencontré au lycée pour une explication préalable de l'objet de l'étude et de la manière de remplir le questionnaire. Nous avons ainsi saisi l'opportunité du rassemblement des enseignants lors des récréations dans la salle des professeurs, lors de l'assemblée générale de l'amicale du lycée, lors des réunions préparatoires aux différents examens pour toucher le plus grand nombre d'entre eux.

4.10.3-Collecte des données

Les questionnaires étant distribués à ceux qui y consentaient, la collecte s'est faite le plus souvent de manière instantanée pour ceux qui acceptaient remplir sur place, tandis que d'autres nous donnaient rendez-vous pour les récupérer. Ainsi, sur les 200 questionnaires distribués, nous en avons récupéré 112 valablement remplis, ceux dont les réponses étaient incomplètes ont été retiré du protocole. Des difficultés de collecte ont été notées au niveau des participants qui n'ont pas spontanément rempli le questionnaire. Il nous était alors impossible de récupérer le questionnaire, certains arguant l'avoir égaré tandis que d'autres nous évitaient.

4.11-Cohérence des instruments de mesure

Pour estimer la fiabilité des items d'une échelle de mesure dans un questionnaire, on utilise l'indice de cohérence (consistance) interne (alpha de Cronbach). Ce dernier permet d'examiner la cohérence interne entre les items d'une échelle. Le but de l'analyse de fiabilité

est de vérifier que l'échelle de mesure est fiable, autrement dit que les différentes questions d'un construit sont cohérentes.

L'indice de cohérence interne s'exprime sous la forme de l'alpha de Cronbach. Il est recommandé d'avoir un coefficient alpha minimum compris entre 0,65 et 0,8 (ou plus); ceux inférieurs à 0,5 sont habituellement inacceptables. Sa valeur admise étant inférieure ou égale à 1, elle est cependant généralement considérée comme acceptable à partir de 0,7.

Les items de l'IST (Inventaire du sens du travail) de Nyock Ilouga et al. (2018) dont nous avons fait usage dans notre étude ont fait l'objet de manipulation et de vérification dans leurs travaux de recherche. En effet, dans leur étude sur le personnel médical camerounais, leur solution à deux facteurs a montré que le pourcentage des valeurs résiduelles supérieures à 0.05 s'est stabilisé à 22 % dans la matrice reconstituée. Ils ont par ailleurs démontré la répartition des items et leur saturation avec chacune des deux dimensions. Les résultats ont montré que la première dimension qu'est l'utilité sociale du travail était constituée de 7 items qui avaient des liens avec les variables sous-jacentes et variaient entre .807 et .895. Les saturations dans la deuxième dimension (l'incompréhension du travail) composée de 8 items varient quant à elles entre .735 et .848. En outre, la valeur moyenne du α de Cronbach pour l'ensemble des items s'élève à .95 (Nyock Ilouga & al., 2018). Ce qui en fait une échelle fiable applicable à notre contexte qualifié d'entropique et caractérisé par l'effondrement de la valeur accordée au travail (Mercure & Vultur, 2010). Raison pour laquelle nous l'avons retenue comme échelle de référence pour notre travail de recherche portant sur les enseignants camerounais, leur sens du travail et leur intention de départ.

4.12-Technique de traitement statistique des données

L'outil statistique retenu pour la vérification de nos hypothèses est le test de corrélation de Bravais Pearson suivi de l'analyse de régression. Le choix de ce test se justifie par le fait que les données proviennent des échelles de mesure d'intervalles (Chanquoy, 2007).

L'analyse des données s'est faite à partir du logiciel *Excel 2013* pour les analyses descriptives et *SPSS, version 21* pour les analyses inférentielles. Nous nous sommes servis de la matrice de corrélation pour vérifier le lien entre les différentes modalités de ces variables de l'étude. Concrètement cette matrice et l'analyse de régression nous ont permis de vérifier si les deux modalités du sens du travail ont respectivement un lien avec l'intention de réorientation de la carrière professionnelle.

Pour vérifier notre hypothèse générale, nous avons fait une analyse de régression pour voir jusqu'à quel point le sens du travail peut expliquer l'intention de réorientation de la carrière professionnelle et surtout déterminer si on peut prédire l'intention de réorientation de la carrière chez un individu à partir de sa perception du sens du travail.

CHAPITRE 5 : ANALYSE DES RESULTATS

Ce chapitre nous permet de présenter et d'analyser les données de notre étude. Soumis aux enseignants en poste dans quatre lycées de l'arrondissement de Yaoundé VI dans le département du Mfoundi, le questionnaire nous a permis de recueillir des réponses dont 112 correctement remplies ont été retenues après dépouillement. Les données récupérées ont fait l'objet d'une analyse statistique dont nous présentons les résultats dans ce chapitre.

5.1-Analyse des résultats

L'exploitation des données et leur analyse par le logiciel *Excel 2013* pour les analyses descriptives et *SPSS, version 21* pour les analyses inférentielles nous permettent de disposer des résultats que nous exposons ci-dessous.

5.1.1- Statistiques descriptives

Les statistiques descriptives de nos données révèlent les résultats suivants :

Tableau 10 : Distribution du score de la compréhension du travail par les répondants

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
COMPREHENSION	112	2.11	3.78	3.0937	.32772	-.735	.228	.928	.453
Valid N (listwise)	112								

Pour ce qui est de la compréhension du travail, on constate que le score moyen enregistré dans l'évaluation des personnes interrogées est de 3,09. Ce score est nettement supérieur à une échelle à quatre points. Ce qui laisse penser que la majorité des 112 enseignants interrogés ont une réelle compréhension du fonctionnement de leur structure. La dispersion des scores autour de cette moyenne est relativement faible au vu de l'écart-type qui

est de $\sigma = 0,327$. On relève aussi un faible écart entre le score minimum (2.11) et le score maximum (3.78).

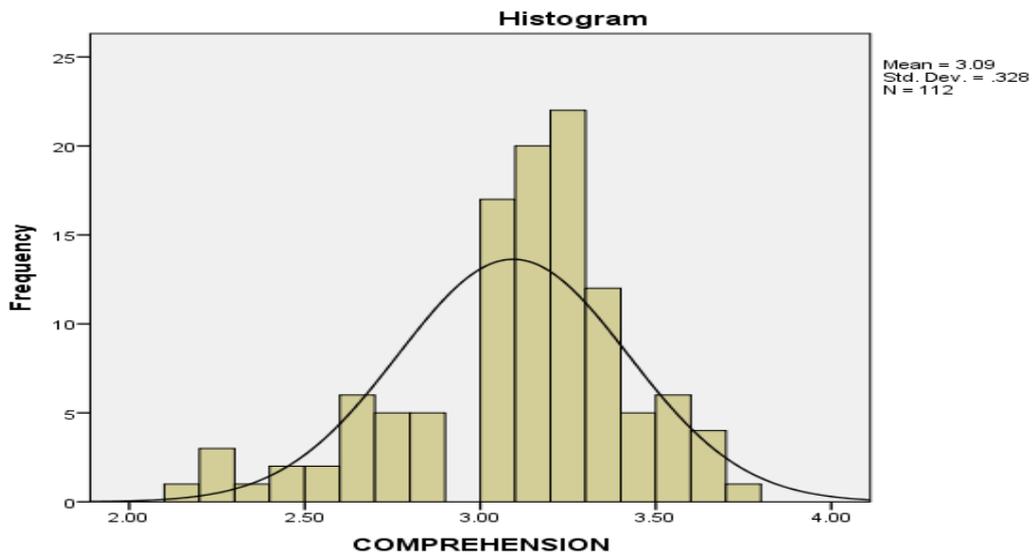


Figure 14 : Histogramme de répartition des scores de la compréhension du travail par les répondants.

Le graphique de la compréhension montre la concentration sur la droite des scores ($S_k = 0,735$). Cette observation révèle que la majorité des personnes rencontrées au cours de cette enquête a une nette compréhension de son travail, observation confirmée par la valeur moyenne de la distribution ($\bar{X} = 3,093 > M_0=3,3$).

Tableau 11: Distribution du score de l'utilité par les répondants

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
UTILITE	112	2.00	4.00	3.4331	.37502	-.650	.228	.657	.453
Valid N (listwise)	112								

Le tableau 11 indique que le score moyen de la perception de l'utilité de leur travail par les enseignants interrogés dans le cadre de cette étude est de 3.43, score largement supérieur à la moyenne théorique d'une échelle à quatre points. Ce qui peut vouloir dire que la majorité des répondants considèrent que leur travail est utile à la fois pour eux et pour la société entière. La dispersion des scores autour de cette moyenne est faible vu l'écart-type qui est de $\sigma = 0.375$ et on remarque un écart significatif entre le score maximum de 4.00 et le score minimum qui est de 2.00.

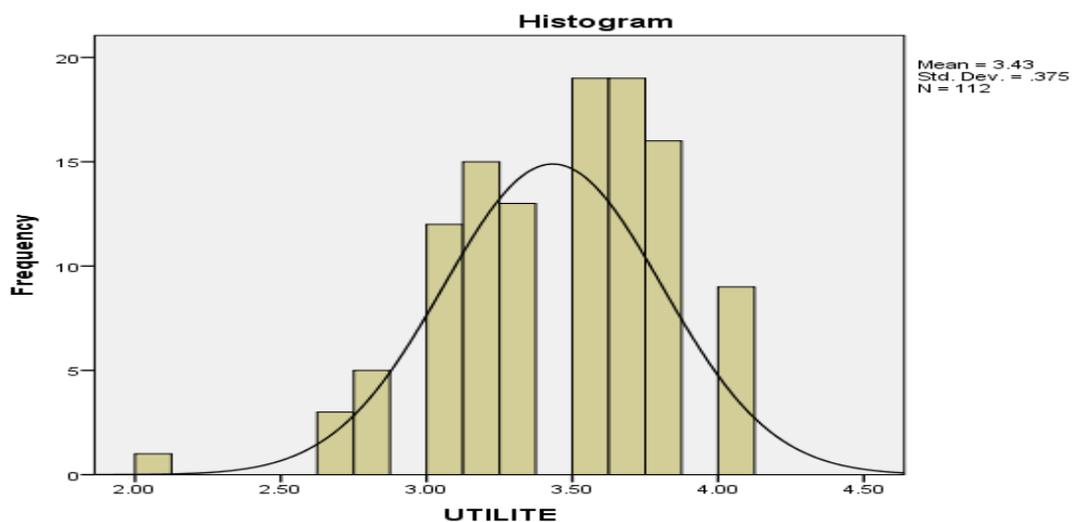


Figure 15 : Histogramme de répartition des scores de l'utilité du travail par les répondants

Le graphique de l'utilité du travail indique une distribution plurimodale des scores et plus précisément bimodale concentrée vers la droite ($S_k = 0.650$). Ce qui veut dire que la majorité des répondants comprend l'utilité de son travail.

Tableau 12 : *Distribution du score de l'intention de réorientation de la carrière professionnelle par les répondants*

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
INTENTION	112	1.29	3.43	2.1913	.55093	.399	.228	-.652	.453
Valid N (listwise)	112								

Le score moyen de l'intention est de 2.19 légèrement supérieur à la moyenne théorique d'une échelle à quatre points. Ce qui signifie que le pourcentage des personnes interrogées ayant l'intention de procéder à une réorientation de la carrière professionnelle est légèrement supérieur à la moyenne. La dispersion autour de ce score est relativement faible eu égard à l'écart-type qui est de $\sigma = .551$. On note néanmoins un écart relativement important entre le score minimum (1.29) et le score maximum (3.43).

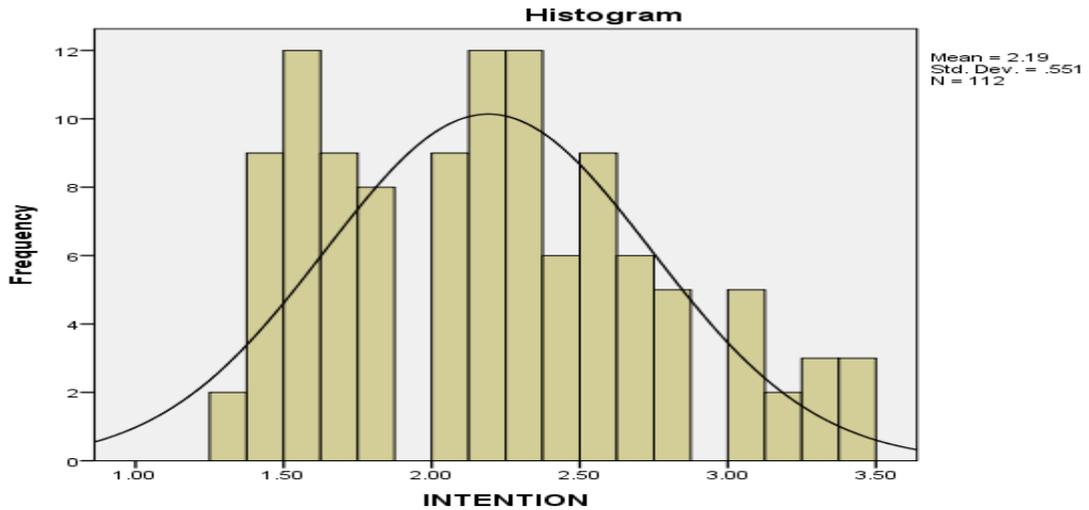


Figure 16 : Histogramme de répartition des scores de l'intention de réorientation de la carrière professionnelle par les répondants.

Le graphique de l'intention présente une distribution plurimodale en ce sens que les scores sont concentrés en 3 modes autour de la valeur modale de 1.60, 2.20 et 2.30. Ce qui signifie que l'intention de réorientation de la carrière professionnelle est diversement appréciée par les enseignants du secondaire.

Tableau 13: Matrice de corrélation (lien entre sens du travail et intention de réorientation).

Corrélations

		COMPREHENSION	INTENTION	UTILITE
COMPREHENSION	Pearson Correlation	1	.218 [*]	.532 ^{**}
INTENTION	Pearson Correlation	.218 [*]	1	.103
UTILITE	Pearson Correlation	.532 ^{**}	.103	1

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Le tableau ci-dessus présente la matrice de corrélation entre les variables de l'étude. L'analyse de cette matrice met en lumière l'existence d'un lien significatif entre la compréhension du travail et l'intention de réorientation de la carrière professionnelle chez les enseignants du secondaire. En d'autres termes, la compréhension du travail et l'intention de réorientation de la carrière professionnelle évoluent dans le même sens chez les enseignants du secondaire ($r = .218, p < .05$). Cependant, il n'existe aucun lien significatif entre l'utilité du travail et l'intention de réorientation de la carrière professionnelle ($r = .103, p > .05$).

De même, la matrice de corrélation ressort un lien significatif entre les deux modalités du sens du travail (VI). La valeur de la corrélation observée ($r = .532, p < .01$) traduit que la compréhension et l'utilité du travail évoluent dans le même sens chez les répondants.

5.1.1.1-Vérification des hypothèses

La vérification des hypothèses opérationnelles est un préalable à la vérification de notre hypothèse générale.

➤ Vérification de HR1

Notre première hypothèse était formulée comme suit : la compréhension du travail diminue l'intention de réorientation de la carrière professionnelle chez les enseignants du secondaire. Pour la vérifier, nous avons mesuré les deux variables (compréhension du travail et intention de réorientation professionnelle) à l'aide d'échelles numériques, les données collectées se présentent sous la forme des scores continus. Nous avons donc logiquement choisi de solliciter la technique statistique de régression pour effectuer ce test d'hypothèse.

Tableau 14 : Lien entre compréhension du travail et intention de réorientation

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.059	.487		2.175	.032
COMPREHENSIO N	.366	.156	.218	2.341	.021

Les résultats dans ce tableau révèlent que la compréhension du travail augmente significativement l'intention de réorientation de la carrière professionnelle chez les enseignants du secondaire ($\beta = .218$; $p < .05$). Dans ce sens, la contribution de la compréhension du travail dans l'explication de l'intention de réorientation de carrière s'élève à 4,7 % (R_{aj}^2 ; 0,47). Cette contribution, bien que tenue, reste statistiquement significative. Ces observations vont dans le sens contraire de notre hypothèse.

➤ **Vérification de HR2**

L'objectif de cette analyse est de vérifier l'idée selon laquelle l'utilité du travail diminue l'intention de réorientation de la carrière professionnelle chez les enseignants du secondaire. Etant donné que les deux variables (utilité du travail et intention de réorientation de carrière professionnelle) ont été mesurées à l'aide d'échelles numériques, les données collectées se présentent sous la forme des scores continus. Par conséquent, nous avons eu recours à la technique statistique de régression pour effectuer ce test d'hypothèse.

Tableau 15 : Lien entre utilité du travail et intention de réorientation

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.674	.481		3.480	.001
1 UTILITE	.151	.139	.103	1.081	.282

a. Dependent Variable: INTENTION

Après analyse, les résultats du tableau ci-contre révèlent que l'utilité perçue du travail n'a aucun effet significatif sur l'intention de réorientation de la carrière professionnelle chez les enseignants du secondaire ($\beta = .103$; $p > .05$). On peut conclure que par conséquent, ces observations n'apportent aucun soutien à notre hypothèse.

5.1.1.2-Synthèse des résultats et décision sur l'hypothèse générale

Les résultats issus de la vérification des deux hypothèses opérationnelles permettent de tirer une conclusion sur l'hypothèse générale. Comme observé plus haut, les données de cette étude n'apportent aucun soutien à nos hypothèses opérationnelles et par conséquent, elles rejettent notre hypothèse générale. Autrement dit, nos données ne permettent pas de prédire la diminution de l'intention de réorientation de la carrière professionnelle des enseignants selon leur niveau d'augmentation du sens perçue du travail. Le tableau ci-dessus illustre nos observations.

Tableau 16 : Synthèse des résultats

	β	P	Décision
HR1: la compréhension du travail diminue l'intention de réorientation de la carrière professionnelle chez les enseignants du secondaire	.218	.021	Infirmée
HR2: l'utilité du travail diminue l'intention de réorientation de la carrière professionnelle chez les enseignants du secondaire	.103	.282	Infirmée
HG: le sens du travail diminue l'intention de réorientation de la carrière professionnelle chez les enseignants du secondaire du Cameroun.			Infirmée

CHAPITRE 6 : DISCUSSION DES RESULTATS

Le but de notre étude était de montrer le lien qui existe entre le sens du travail et l'intention de réorientation de la carrière professionnelle chez les enseignants du secondaire au Cameroun. Pour ce faire, nous avons étudié l'impact des deux dimensions retenues dans notre étude. C'est ainsi que nous avons questionné l'impact de la compréhension du travail d'une part, et celui de l'utilité du travail d'autre part, sur l'intention de réorientation de la carrière professionnelle à partir de l'échelle du sens du travail adapté au contexte entropique par Nyock Ilouga et al. (2018). Le modèle sur lequel nous nous sommes appuyés est celui de l'intention d'Ajzen (1991) qui définit cette dernière comme étant déterminée par l'attitude, les normes sociales et le contrôle comportemental perçu, et qui elle-même a pour finalité l'adoption ou non du comportement.

Nous nous proposons donc à ce stade de notre travail de faire une discussion de nos hypothèses de recherche.

6.1-Discussion de l'hypothèse 1

Notre première hypothèse opérationnelle était formulée comme suit : la compréhension du travail diminue l'intention de réorientation de la carrière. L'objectif de cette hypothèse était d'étudier l'impact que peut avoir la compréhension du travail sur l'intention de réorientation de la carrière. Les résultats (moyenne= 3,09 ; $\sigma = 0,327$; $S_k = 0,735$; $\bar{X} = 3,093 > M_0 = 3,3$) montrent que la majorité des enseignants interrogés a une compréhension assez précise de son travail. Ce qui veut dire qu'ils ont une connaissance parfaite et rationnelle des enjeux et finalités de l'organisation, des activités et des relations existantes ainsi que de la portée de leur propre contribution. C'est dire avec Wrzesniewski et al. (2003) qu'ils ont une appréciation claire de leur poste de travail, des tâches qui leur sont assignées, des finalités de leur travail, d'une vision claire et partagée des objectifs, de leur propre contribution aux résultats de l'organisation, des critères d'évaluation clairs de leur contribution personnelle (Wrzesniewski & al., 2003). Comprendre son travail comme définit plus haut permet de susciter cet état de satisfaction engendré par la perception de la cohérence entre son travail, ses attentes et ses perspectives de vie (Isaksen, 2000). Le sentiment de cohérence induit le sens positif donné au travail qui se traduit par l'engagement au travail, l'implication, l'assiduité, la résilience, le don de soi et les relations interpersonnelles saines.

Mais paradoxalement, contrairement à ce à quoi on pouvait s'attendre, l'hypothèse selon laquelle la compréhension du travail diminue l'intention de réorientation de la carrière professionnelle a été infirmée dans nos données ($\beta = .218$, $P = .021$). Ces résultats signifient en d'autres termes que lorsque les enseignants accèdent à la compréhension nette de leur travail, l'intention de réorientation de leur carrière ne diminue pas pour autant. Au contraire, la compréhension du travail augmente significativement l'intention de réorientation de la carrière.

Formuler l'intention de réorienter sa carrière malgré la compréhension de son travail suscite donc une interrogation plus approfondie sur les caractéristiques réelles du travail des enseignants au Cameroun. Telles qu'elles sont perçues par les participants à cette étude, ces caractéristiques ne semblent pas être ceux d'un travail qui a du sens. Les motifs évoqués lors de la récente grève des enseignants apportent un soutien à cette observation. Car, comment rester dans un emploi lorsqu'on a compris que celui-ci ne rapporte que de médiocres revenus, n'offre aucune perspective d'évolution de carrière si ce n'est sur la base des critères autre que le mérite, expose à une surcharge de travail, n'apporte aucune reconnaissance, expose à une incompatibilité entre les valeurs personnelles et celles en vigueur au travail.

En effet, l'analyse du métier d'enseignant dans notre contexte ne reflète pas la cohérence qui devrait exister entre le travail et celui qui l'effectue de même que les résultats auxquels ce dernier aspire (Yalom, 1980). Cette cohérence concerne tout autant sa sphère privée que sa vie professionnelle (Weisskopf-Joelson, 1968) qui doivent se combiner pour donner un sens au travail. Ainsi, pour qu'un travail ait du sens pour celui qui l'exerce, il ne devrait pas y avoir de déséquilibre entre ces deux dimensions. Le travailleur devrait avoir la juste récompense pour le travail fourni. On pense notamment à la reconnaissance, la rétribution, des conditions de travail décentes, des perspectives d'avenir et d'évolution dans la carrière, faute de quoi il y aurait perte de sens et intention de départ.

Or, il semble que l'administration camerounaise peine à trouver la meilleure formule pour la gestion de ses ressources humaines qui semblent être broyées par la machine administrative qui ne se préoccupe pas beaucoup de leur bien-être. La récente grève des enseignants du secondaire est là pour illustrer la relation que ces derniers ont avec leur travail car il semble que ce métier accorde plus d'importance à l'atteinte des objectifs, oubliant la place primordiale du personnel dans ce processus. Aussi, les salariés, qui n'ont pas l'impression d'être pris en compte dans l'élaboration de ce processus, éprouvent un malaise

certain, ce qui peut expliquer cette intention de départ. Car, n'est-il pas légitime pour un travailleur qui voue toute son énergie, sa santé, sa vie à un métier de jouir du fruit de son travail, de mener une vie décente, de réaliser ses projets de vie, bref d'avoir la juste rétribution de ses efforts ? Or, dans notre contexte, il semble qu'une dimension essentielle du travail ne connaisse pas une bonne appréciation de l'administration, c'est celle des critères d'évaluation clairs de la contribution personnelle des salariés (Wrzesniewski & al., 2003). Ce qui peut peut-être expliquer les fréquents mouvements de grève dans ce secteur et qui concernent le plus souvent des revendications salariales. Quand on sait que les conditions de travail se sont dégradées depuis la dévaluation du franc CFA en 1993 et les effets conjugués des programmes d'ajustement structurel (PAS) auquel le FMI a soumis le gouvernement camerounais, et qui ont de fait installé la précarité qui se fait de plus en plus sentir dans ce secteur, avec des conséquences non négligeables sur la condition sociale et professionnelle du personnel enseignant (Nyet, 2021), on est en droit de se demander s'il existe encore une cohérence entre ces deux dimensions du travail dans notre contexte.

Une analyse de la situation socio-économique de notre pays révèle que malgré l'évolution sociale, l'augmentation du coût de la vie, le phénomène de la vie chère qui met à mal le panier de la ménagère, les salaires sont restés les mêmes, créant une situation de déséquilibre qui entraîne une baisse du pouvoir d'achat du travailleur et partant l'installation de la précarité. Ce qui peut expliquer cette intention de départ vers des secteurs d'activité qui offrent plus d'opportunités d'évolution, de rémunération et d'avantages sociaux, au détriment de l'enseignement qui ne semble plus offrir de perspectives réjouissantes. Car, il faut le dire, ce qui retient le salarié dans son travail c'est l'adéquation entre son activité, sa vie privée, ses aspirations, ses perspectives d'avenir et la satisfaction de ses besoins. Nous rejoignons en cela Peretti (2005) qui, dans son étude sur l'intention de départ volontaire, affirme qu'un salarié fidèle a une très faible propension à rechercher et à examiner les offres d'emploi externes. Par conséquent et d'une façon générale, ce dernier a un sentiment d'appartenance fort vis-à-vis de son organisation (Peretti, 1999). Ce sentiment d'appartenance appelle une implication affective vis-à-vis de l'organisation définie par Mowday et al. (1982) comme un comportement et une attitude caractérisés par une forte croyance dans les buts et les valeurs de l'organisation, par une volonté d'exercer des efforts significatifs au profit de celle-ci et par un fort désir d'en rester membre.

Allen et Meyer (1991) vont plus loin en proposant une approche multidimensionnelle de ce concept. Ils ne parlent plus seulement de l'implication affective vis-à-vis de l'organisation mais abordent aussi la dimension calculée ou instrumentale qui implique les attentes en terme de profit escompté par le salarié de même que l'implication normative c'est-à-dire le respect des normes morales par la structure. A l'échelle de notre pays et de l'administration publique à laquelle nous nous intéressons, ce respect appelle la mise en application effective des textes signés par elle-même à l'instar du statut particulier des enseignants, de la revalorisation de leurs conditions sociales et de leurs conditions de travail.

6.2-Discussion de l'hypothèse 2

La deuxième hypothèse de notre étude était intitulée l'utilité du travail diminue l'intention de réorientation de la carrière. Elle entendait étudier l'impact de l'utilité du travail sur l'intention de réorientation de la carrière professionnelle.

Les résultats de l'étude (moyenne= 3.43 ; $\sigma = 0.375$; $S_k = 0.650$) montrent que la majorité des participants comprennent l'utilité de leur travail. Ce qui revient à dire qu'ils appréhendent l'utilité de leur travail que ce soit pour eux-mêmes ou pour la société toute entière.

L'utilité peut se comprendre à deux niveaux, d'abord pour le travailleur lui-même, à travers le rôle social qu'il joue, à travers des objectifs clairs à poursuivre, une vision précise du chemin à parcourir pour les atteindre et un regard plutôt optimiste envers le futur (Arnoux-Nicolas, 2019). Ensuite, au niveau de l'utilité de son travail pour la société entière. Ainsi, il s'agit pour l'employé de voir les résultats tant personnels que professionnels de son travail et à ce à quoi il sert effectivement. Toutes choses qui lui permettent de mesurer l'importance de son rôle dans la société tout comme d'affirmer son identité en tant que maillon essentiel de cette chaîne sociale. Ce qui peut constituer une source de satisfaction et d'implication dans son travail (Arnoux & al., 2016).

Avoir un regard optimiste tel qu'entendu par Arnoux-Nicolas (2019) suppose que les objectifs du travailleur soient aussi pris en compte. C'est pourquoi Mercure et Vultur (2010) estiment que la finalité du travail est à la fois externe et interne. Externe en ce sens que le travail est un moyen économique à travers le salaire perçu, et interne parce qu'il s'agit d'une fin en soi ou d'une expérience vécue du travail. C'est dire que le travailleur perçoit l'utilité de son travail non seulement comme un moyen de gagner sa vie et d'acquiescer une stabilité

économique afin d'assurer sa subsistance et celle de sa famille mais aussi comme une occasion de réalisation de soi et d'épanouissement personnel à travers les différentes tâches et les résultats produits. Cette réalisation de soi peut ainsi avoir pour corolaire la fierté et la satisfaction du travail bien accompli, la quête de reconnaissance tant au niveau de l'organisation que de la hiérarchie, la valorisation des liens interpersonnels et sociaux, le statut et le prestige social sans oublier l'apport de son travail dans l'évolution de la société.

Mais dans notre étude, bien que l'utilité de leur travail soit perçue par les enseignants, les résultats des analyses de régression ($\beta = .103$; $P = .282$) montrent que l'hypothèse selon laquelle l'utilité du travail diminue l'intention de réorientation de la carrière est infirmée. Autrement dit, la perception et même la connaissance de l'utilité du travail n'inhibe pas l'intention de départ chez les enseignants du secondaire, bien au contraire.

Comme précédemment constaté pour la dimension du sens qu'est l'importance du travail, l'utilité aussi ne diminue pas l'intention de réorientation de la carrière professionnelle chez les enseignants du secondaire. Par conséquent, ces résultats nous amènent à nous questionner car, vouloir réorienter sa carrière malgré le fait qu'on en mesure l'utilité, peut révéler des non-dits sur l'utilité réelle de ce métier telle que perçue par les enseignants camerounais. Il faut rappeler que le rôle social qui leur est assigné est celui de la formation de l'enfant en vue de son épanouissement intellectuel, physique, civique et moral et de son insertion harmonieuse dans la société, en prenant en compte les facteurs économiques, socioculturels, politiques et moraux, (la loi d'orientation de l'éducation au Cameroun, 1998). Ce qui confère à l'enseignant un rôle social primordial voire indispensable puisqu'il est le socle du savoir sur lequel s'appuie l'Etat pour son développement. Mais, l'autre dimension qui est celle de l'utilité du travail pour celui qui l'exerce, en l'occurrence l'enseignant, est-elle prise en compte ? Telle est la question que l'on devrait se poser vu que la déperdition est toujours d'actualité et que la majorité formule l'intention de départ malgré la connaissance de l'utilité sociale de leur travail.

Il va sans dire que selon de nombreux travaux de recherche, l'intention de quitter un métier dépend de plusieurs déterminants (Cotton et Tuttle, 1986). Certains auteurs les classent en deux grandes catégories que sont les facteurs personnels et les facteurs liés au milieu de travail (Hansez & al., 2005). Pour d'autres, la satisfaction au travail et l'engagement organisationnel sont des prédicteurs de l'intention de quitter. Aussi, Hom et coll. (1992) estiment-ils que les employés insatisfaits se détachent mentalement de leur organisation,

favorisant ainsi la recherche d'un emploi alternatif et la comparaison des opportunités d'emploi avec l'emploi actuel. D'autres auteurs expliquent cette intention de départ comme la volonté d'une personne d'assurer la progression de sa carrière (Bigliardi, Petroni & Ivo Dormio, 2005). Pour Lin et Hsieh (2001), le fait d'avoir une profession valorisante ou non est très important dans la décision de quitter.

Mais, au vu de l'analyse des conditions de vie et de travail des enseignants du secondaire au Cameroun, il va sans dire que la perception des caractéristiques de l'utilité du travail ne reflète pas celles d'un travail qui a du sens. Il convient tout d'abord de souligner que l'utilité sociale du travail qui donne un sens concerne non seulement son rôle dans la société mais également l'utilité pour l'enseignant lui-même pour qui le travail doit permettre de satisfaire ses besoins, d'avoir des perspectives de vie bien claires à l'instar d'une évolution professionnelle et de contribuer à la réalisation de soi. Au vu des critères définis ci-dessus, si les enseignants formulent l'intention de départ, c'est qu'ils ne sont satisfaits de l'utilité de leur travail. Ceci peut s'expliquer, car une investigation dans cette profession révèle que dans notre contexte, la situation de l'enseignant est des plus précaires. Car, en dehors de la rétribution pécuniaire qui n'est pas des plus enviables, les possibilités d'évolution de la carrière sont quasi inexistantes tout autant que la réalisation de soi et son rôle social qui semble passer inaperçu. Pourtant, selon les textes, l'enseignant est le principal garant de la qualité de l'éducation. A ce titre, il a droit, dans la limite des moyens disponibles, à des conditions de vie convenables, ainsi qu'à une formation initiale et continue appropriée (Loi d'orientation scolaire, chapitre III, article 37, alinéa 1, 1998). Il y est en outre mentionné que l'Etat assure la protection de l'enseignant et garantit sa dignité dans l'exercice de ses fonctions (chapitre III, article 37, alinéa 2).

Mais ce qu'on constate dans notre société, c'est que l'Etat lui-même ne met pas en place les conditions d'épanouissement de ses administrés. On en veut pour preuve les conditions de travail et de vie des enseignants qui se dégradent de jour en jour, la violation de leur intégrité physique par les diverses violences exercées à leur endroit aussi bien par leurs apprenants que par leurs parents. Ce qui n'est pas sans susciter un malaise latent porté sur la voie publique par les grèves multiples et multiformes et qui est susceptible d'expliquer cette intention de départ chez les enseignants. Car, pour aller dans le même sens, une étude menée par Nji Mfout (2010) révèle que dans notre contexte, des facteurs comme la promotion

professionnelle, les considérations salariales, l'environnement de travail sont les principales causes de départ.

Pour étayer notre argumentaire, nous nous référons à Catagnos et Le Berre (2001) qui estiment de leur côté que la fidélisation des employés repose aussi, ce qu'il ne faut pas négliger, sur la rémunération. Cette dernière consiste en la rétribution pour le travail accompli. Ils définissent, en effet, la rétribution en quatre composantes que sont le salaire direct (salaire fixe et variable, salaire abondé), le salaire social ou indirect (congrés additionnels, acquisition de connaissances, systèmes facultatifs de prévoyance), le sursalaire (voiture de fonction, logement, gratifications....) et les conditions de travail (horaires variables, syndicalisation, autonomie, transparence verticale et horizontale....). Ce qui veut dire que le profit tiré du travail est multiforme et c'est ce qui permet de définir l'utilité du travail et de lui donner un sens du point de vue du salarié. Le respect de ces conditions pourrait donc constituer des facteurs de fidélisation des salariés à leur poste et pourrait par conséquent annihiler leur intention de départ.

En fin de compte, tout porte à croire qu'il faille redéfinir d'autres critères qui donnent sens au travail et qui puissent contribuer en même temps à la fidélisation de l'enseignant dans son travail. Peut-être faut-il mettre sur pied une organisation du travail qui se rapproche du projet et des besoins personnels de chaque employé en lui offrant un certain nombre d'espaces de choix, ce qui semble avoir une influence sur la fidélisation des employés comme le suggèrent Bouchikhi et Kimberly (1999). Car faut-il le souligner, un employé qui ressent du bien-être dans son travail éprouve très peu l'intention de le quitter tout comme le disent Chabanne et Boniwell (2017). Pour ces auteurs, le bonheur au travail influence l'engagement et la performance en entreprise voire dans l'organisation qui à son tour alimente le bien-être au travail (Boniwell & Chabanne, 2017).

Pour se résumer, on peut dire qu'à la lumière de divers travaux de recherche sur l'intention de quitter son emploi et plus précisément de réorienter sa carrière telle que nous l'avons spécifié dans notre étude, plusieurs facteurs déterminent cette intention. Ce qui pourrait expliquer le fait que notre hypothèse selon laquelle l'utilité du travail diminue l'intention de réorientation de la carrière professionnelle ait été infirmée. Il faudrait donc rechercher ailleurs ces facteurs, le sens du travail tel que nous l'avons opérationnalisé dans notre étude à travers deux dimensions étant pleinement perçu par les enseignants, bien qu'il n'ait pas diminué leur intention de réorientation de la carrière.

6.3-Conclusion sur l'hypothèse générale

En dernière analyse, les hypothèses que nous avons opérationnalisées à savoir la compréhension du travail diminue l'intention de réorientation de la carrière et l'utilité du travail diminue l'intention de réorientation de la carrière ont toutes deux été infirmées. Par conséquent, l'hypothèse générale qui est le sens du travail inhibe l'intention de réorientation de la carrière professionnelle chez les enseignants du secondaire au Cameroun est également infirmée.

Nous tirons cette conclusion des résultats observés dans cette étude qui n'apportent aucun soutien à nos hypothèses opérationnelles et qui impliquent par conséquent le rejet de notre hypothèse générale. Ce qui revient à dire en d'autres termes que les données du sens du travail perçu que nous avons étudiées ne permettent pas de prédire la diminution de l'intention de réorientation de la carrière professionnelle chez les enseignants du secondaire au Cameroun. Ces résultats ouvrent donc la perspective à d'autres recherches ultérieures afin de déterminer d'autres facteurs qui peuvent permettre de diminuer voire d'annihiler l'intention de réorientation de la carrière chez les enseignants du secondaire.

6.4-Limites et orientations pour les futures études

A l'issue de notre étude, nous allons relever des limites et indiquer des suggestions pour ceux qui pourraient se pencher sur le même sujet pour des recherches supplémentaires.

Concernant les limites, nous pouvons relever tout d'abord les conditions expérimentales qui n'étaient pas des plus faciles. La passation des questionnaires s'est faite au moment des évaluations sommatives de fin d'année scolaire, période pendant laquelle les enseignants étaient moins disponibles et bousculés par le calendrier. Ce qui peut par conséquent expliquer la petite taille de l'échantillon. Ensuite, nous étions tenues par le temps, les enseignants devant se consacrer dans les jours qui suivaient aux différents examens officiels qui devaient les éloigner de leurs établissements d'attache pour beaucoup. Ce qui rendait leur disponibilité à ce moment-là problématique au vu du calendrier scolaire. En plus, pendant cette période, l'accès aux établissements scolaires est interdit à toute personne non impliquée dans le déroulement de ces examens officiels, ce qui a quelque peu refréné la collecte des questionnaires. Enfin, nous voulons relever le petit nombre de facteurs que nous avons

retenus pour l'expérimentation et qui ont peut-être eu une incidence sur les résultats auxquels nous sommes parvenus.

Mais en fin de compte et malgré les limites relevées ci-dessus, nous avons, par cette étude, réussi à mettre en évidence un fait. Bien que les enseignants du secondaire en poste dans les lycées appréhendent le sens de leur travail à travers sa compréhension et son utilité, ils n'en formulent pas moins l'intention de donner une nouvelle orientation à leur carrière. Ce qui nous a amené à nous interroger sur les caractéristiques réelles du sens du travail telles que perçues par les enseignants camerounais au vu du contexte dans lequel ils évoluent.

Le travail que nous avons réalisé pourrait être complété et poursuivi par des études ultérieures qui pourraient peut-être apporter des résultats différents. Pour ce faire, nous pouvons suggérer, d'une part, d'augmenter la taille de l'échantillon en interrogeant un plus grand nombre d'enseignants. D'autre part, il peut être intéressant de faire intervenir d'autres variables pour mesurer l'intention de départ des enseignants et pourquoi pas opérationnaliser les facteurs prédictifs de cette intention. On pourrait, en outre, procéder au choix de la catégorie d'enseignants à interroger, celle appartenant soit à la même tranche d'âge, au même sexe, à une certaine ancienneté, soit ceux occupant des postes de responsabilité.

6.5-Implications professionnelles de l'étude

Notre étude qui portait sur les enseignants du secondaire en poste dans les établissements scolaires et leur intention de départ vers d'autres horizons est un sujet d'actualité qui pourrait apporter une contribution non négligeable à la gestion des ressources humaines du MINESEC. En effet, les résultats ont montré que malgré le sens que les enseignants trouvent dans leur métier à travers la compréhension et l'utilité du travail, la majorité manifeste l'intention de départ. Ce qui pourrait signifier qu'il y a un malaise certain dans ce corps de métier.

Nous pouvons, pour ce faire, préconiser que les instances dirigeantes de l'éducation trouvent des solutions idoines pour la satisfaction de son personnel au risque de voir ce phénomène de déperdition perdurer. Il s'agit concrètement de tenir compte des revendications des enseignants afin de cultiver leurs motivations, augmenter leur investissement et leur implication dans le travail, les fidéliser à leur poste, et accroître leur rendement. Ces solutions dont nous allons citer quelques-unes, pourraient consister concrètement à la revalorisation et au paiement effectif des différentes primes, l'instauration effective de la sécurité sociale afin

d'aider à la prise en charge des problèmes de santé des enseignants qui sont le plus souvent en prise aux maladies professionnelles telles que le stress, les problèmes de nerf, les problèmes respiratoires dus à l'absorption de la craie pour ne citer que celles-là. On pourrait aussi préconiser la mise sur pied des mécanismes d'évolution de carrière à travers le changement de grades et de rémunération à la suite non seulement de l'ancienneté mais des différentes recherches et formations continues suivies par les enseignants comme dans l'enseignement supérieur. Car, il faut le souligner pour le déplorer, les enseignants du secondaire qui poursuivent leurs études et qui acquièrent un diplôme supérieur à celui exigé pour l'exercice de ce métier ne bénéficient d'aucune gratification, ce qui n'encourage pas la recherche et l'évolution intellectuelle. Une autre solution serait de penser à une rémunération compensatoire pour ceux qui exercent pendant plusieurs années, voire pendant toute leur vie dans le même poste d'enseignant sans possibilité de nomination. Une autre suggestion, et non des moindres, consisterait à développer le bien-être des enseignants à travers les conditions de travail idoines telles que des campus propres, des salles de cours répondant aux normes et avec des effectifs raisonnables, des salles des professeurs équipées avec du matériel de bureau et du matériel électronique facilitant les recherches, la création des mutuelles de santé, des cantines subventionnées où il pourrait prendre ses repas dans un cadre respectable et à des prix raisonnables. La promotion des activités sociales, sportives et communautaires saines pourrait aussi contribuer à créer un milieu de travail agréable permettant à l'enseignant de se sentir à l'aise dans son milieu de travail, à vouloir lui rester fidèle et à donner le meilleur de lui-même. Ce qui serait un partenariat gagnant-gagnant pour lui et l'administration.

L'objectif de toute organisation étant de parvenir à la performance, celui du MINESEC devrait d'être d'instaurer un système éducatif fort et prospère et des apprenants bien formés afin de contribuer efficacement au développement de leur société, ce qui ne peut se faire si les enseignants sont démotivés. La conséquence immédiate serait qu'ils ne fassent que le strict minimum, qu'ils s'investissent très peu dans leur travail, ce qui entraînerait une formation au rabais des apprenants. Car comme le montrent certaines recherches, un enseignant désengagé est susceptible d'arriver en retard au travail et aurait l'intention de s'absenter volontairement de son poste ou de quitter l'organisation qui l'emploie (Onn & al., 2016). Par contre, un enseignant qui s'implique en contexte de travail s'investit avec vigueur dans la conduite des activités scolaires, périscolaires et administratives au sein de son établissement d'attache (Evans & Yuan, 2018). Ce qui ne pourrait qu'être bénéfique pour le système éducatif en

particulier et le développement socioéconomique de notre pays en général, car le rôle de l'enseignant est de former la main d'œuvre qui impactera et implémentera ce développement.

Pour les principaux concernés que sont les enseignants, cette étude pourrait servir de facteur d'autocritique et de réflexion en ce sens qu'elle pourrait leur permettre d'analyser de manière objective leur métier et les conditions de son exercice afin de proposer et suggérer à l'instance dirigeante les conditions d'amélioration de leurs conditions non seulement de vie, mais aussi de travail. Ils pourraient aussi, à leur niveau, créer des conditions de travail désirable en apportant leur contribution à la dynamique de la vie du campus. On peut mentionner par exemple leur implication effective et active dans des activités telles que les clubs, les amicales, les rencontres sportives inter-lycées, les excursions. Le management du lycée, avec l'aide et la collaboration de l'association des parents d'élèves, peut aussi sacrifier un peu de son budget pour faire venir de temps en temps des coachs en développement personnel afin d'animer la vie de son personnel. Ces derniers peuvent l'inciter à développer son potentiel dans d'autres domaines autres que l'enseignement (agriculture, élevage, artisanat, culture par exemple), le motiver, cultiver son mieux être afin que l'enseignant se sente intégré, pris en compte et valorisé dans son milieu de travail, annihilant par le fait même son intention de partir. Car, il ne faut pas se leurrer, tous les enseignants ne peuvent pas migrer vers les administrations, il faut bien qu'il y en ait qui restent dans leur poste pour dispenser des cours. Il faut donc tout faire pour les maintenir dans leur poste, qu'ils s'y sentent à l'aise et qu'ils ne forment par conséquent pas l'intention de départ.

L'enseignant à son niveau se doit de valoriser son métier malgré les conditions de son exercice très difficile dans notre contexte. Il se doit d'améliorer son image de soi et sa place dans la société. Peut-être faut-il pour cela mettre plus en avant le bénéfice humain de son métier qui consiste en la formation de la matière grise et de son rôle social qui est primordial et indispensable en ce sens qu'il contribue au développement socioéconomique de son pays. Cette étude pourrait aussi contribuer à sensibiliser les enseignants sur l'importance de donner une bonne image de soi et non de toujours s'apitoyer sur son sort afin de changer le regard de la société sur leur métier et de regagner ainsi le respect qui est dû à leur rang.

En dépit des conditions de vie et de travail qui ne sont pas optimales, les enseignants pourraient aussi adopter le point de vue de la psychologie positive qui vise le développement du bien-être au travail, en permettant au salarié, au management ou aux équipes, d'identifier et de développer leurs ressources intérieures, afin de pouvoir notamment dépasser des

situations déstabilisantes ou de stress (Boniwell & Chabanne, 2017). Leur métier leur laissant assez de temps libre, ils pourraient aussi envisager de mener d'autres activités connexes leur permettant d'engranger des revenus supplémentaires. Ce qui pourrait leur éviter de ressentir plus profondément ce malaise, engranger le bien-être et annihiler peut-être cette intention de réorientation de la carrière professionnelle.

CONCLUSION GENERALE

Notre étude avait pour ambition de mesurer l'effet du sens du travail sur l'intention de réorientation de la carrière professionnelle chez les enseignants du secondaire du Cameroun. Pour ce faire, notre travail s'est articulé autour de deux parties. La première intitulée cadre théorique articulée autour de la problématique a permis d'appréhender l'état des lieux du sujet à travers le cadre contextuel et théorique, du problème de l'étude, de la revue de la littérature et de la synthèse des modèles théoriques. La deuxième partie appelée cadre opératoire a consisté à opérationnaliser les données d'après le cadre méthodologique retenu et a comporté des chapitres sur la méthodologie, la démarche, l'analyse des données et des résultats et enfin la discussion.

Parti du constat empirique de la présence de plus en plus d'enseignants dans d'autres administrations que la leur, nous avons été intrigués par ce phénomène. C'est pourquoi nous nous sommes rapprochés de ce département ministériel afin d'obtenir des statistiques fiables. Il en est ressorti que pour la seule année scolaire 2016-2017, le taux de déperdition des enseignants était de 10,47 %. Ce qui nous a amené à nous poser la question de savoir si cette tendance se retrouve chez tous les enseignants du secondaire et même chez ceux exerçant dans les lycées. C'est dans cette optique que la population cible de notre étude a été choisie parmi ces derniers. Selon la technique d'échantillonnage en grappes, nous avons procédé à deux tirages aléatoires simples successifs. Par conséquent, nos investigations ont été faites dans quatre établissements secondaires de l'arrondissement de Yaoundé VI.

Notre préoccupation principale a été d'interroger le sens du travail chez cette catégorie d'enseignants à savoir ceux en poste dans les lycées et collèges. Il s'est surtout agi de mesurer son impact sur leur intention de réorienter leur carrière professionnelle. Des questionnaires portant sur le sens du travail d'après l'inventaire du sens du travail à deux dimensions (la compréhension et l'utilité du travail) adapté au contexte camerounais par Nyock Ilouga et al., (2018) et sur l'intention mesurée d'après l'adaptation de l'échelle d'intention d'Ajzen (1991) leur ont été administrés. Nous avons porté notre attention sur tous les enseignants sans distinction aucune parce que nous avons constaté qu'aussi bien en début qu'en milieu de carrière et quel qu'en soit le poste occupé, la catégorie ou l'âge, bon nombre d'entre eux se retrouvent dans les autres administrations s'ils n'abandonnent pas carrément leur poste.

Les résultats auxquels nous sommes parvenus en mesurant l'impact du sens du travail à travers ses deux dimensions sur l'intention de réorientation de la carrière professionnelle montrent que contrairement à ce à quoi on pouvait s'attendre, ni la compréhension, ni l'utilité du travail ne diminuent l'intention de départ chez les enseignants du secondaire, toutes ces hypothèses ayant été infirmées. Par conséquent, nous pouvons conclure que le sens du travail n'a aucun impact significatif sur l'intention de réorientation de la carrière professionnelle chez les enseignants du secondaire au Cameroun.

Pour ce qui est des apports, notre travail de recherche pourrait contribuer à la réflexion sur la gestion des ressources humaines du Ministère des enseignements secondaires au Cameroun. Il s'agit notamment de l'épineux problème de la fidélisation des enseignants dans leur poste de travail. Ce phénomène qui constitue sans nul doute l'une des plus grandes préoccupations de ce ministère qui voit chaque année ses établissements, surtout ceux des zones rurales, se vider de ses enseignants à la recherche d'un ailleurs qui, dans l'imaginaire populaire, est toujours meilleur. Elle peut par ailleurs constituer un levier pour mesurer et questionner les facteurs susceptibles d'expliquer ce phénomène de déperdition qui se traduit par le départ massif des enseignants vers d'autres administrations afin de trouver des solutions adéquates pour stopper ou du moins minimiser ce phénomène.

Toutefois, aucune œuvre humaine n'étant parfaite, des limites ont été apportées à notre étude. Il s'agit notamment du faible échantillon d'enseignants ayant participé à l'enquête, de la passation du questionnaire à tous les enseignants sans distinction d'âge, de catégorie et d'ancienneté, toutes choses qui auraient peut-être permis d'influer sur les résultats obtenus.

En fin de compte, notre étude n'a certes pas permis de confirmer l'hypothèse selon laquelle le sens du travail a un impact sur la formulation de l'intention de réorientation de la carrière chez les enseignants, mais nous pensons avoir contribué à la réflexion sur ce sujet. Nous croyons et espérons que d'autres recherches ultérieures pourront permettre de l'enrichir et d'ouvrir d'autres perspectives de réflexion. Peut-être importera-t-il dans les recherches ultérieures de se questionner sur d'autres facteurs susceptibles d'expliquer ce phénomène de départ des enseignants vers d'autres administrations. Il pourra aussi sembler opportun d'étendre cette étude à un plus grand échantillon d'enseignants et pourquoi pas de procéder à un choix sélectif d'enseignants et non d'en faire une étude globale.

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- Ajzen, I. (1992). A Comparison of the Theory of Planned Behavior and the Theory of Reasoned Action. *Personality and Social Psychology Bulletin*.
- AJZEN I. (2002a). Constructing a theory of planned behavior questionnaire: Conceptual and methodological considerations. En ligne, site Internet de l'université du Massachusetts, <http://www.people.umass.edu/aizen/pdf/tpb.measurement.pdf>, consulté le 9 septembre 2008.
- AJZEN I. (2005). Attitudes, personality, and behavior, (2^e éd), Milton-Keynes. Open University Press/McGraw-Hill.
- AJZEN I., ALBARRACÍN D., & HORNIK R. (2007). Prediction and change of health behavior: Applying the reasoned action approach, Mahwah, NJ, Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Ajzen, I., & Fishbein, M. (1980). Comprendre les attitudes et prédire le comportement social. Englewood Cliffs, NJ, Prentice-Hall.
- Ajzen, I., & Madden, T.J. (1986). Prédiction du comportement axé sur un objectif: attitudes, intentions et contrôle comportemental perçu. *Journal de Psychologie sociale expérimentale*, 22, pp. 453-474.
- Ajzen, I. (1985). Des intentions à l'action: une théorie du comportement planifié. Dans J. Kuhl, & J. Beckman (Eds.), *Contrôle de l'action: des cognitions aux comportements*, pp.11-39. Springer.
- Ajzen, I. (1988). Attitudes, personnalité et comportement. Dorsey.
- Ajzen, I. (1991). La théorie du comportement planifié. *Comportement organisationnel et processus décisionnels humains*, 50, pp.179-211.

- AJZEN, I., & FISHBEIN, M. (2004). Questions raised by a reasoned action approach: Comment on Ogden (2003). *Health Psychology*, 23, pp. 431-434.
- AJZEN, I., & FISHBEIN M. (2005). The influence of attitudes on behavior. In D. ALBARRACÍN, B. JOHNSON, & M. ZANNA (dir.), *The handbook of attitudes*, Mahwah, NJ. Lawrence Erlbaum Associates Publishers, pp. 173-221.
- Allen, N.J., & Meyer, J.P. (1996). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *Journal of Vocational Behavior*.
- Allen, N.J., & Meyer, J.P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*.
- Allport, G.W. (1935). « Attitudes ». In C. MURCHISON (dir.), *A Handbook of Social Psychology*, Worcester, MA, Clark University Press, pp. 798-844.
- Ammar Khlifi. (2016). Le sens du travail chez les enseignants et enseignantes du secondaire. *Jil Scientific Research Center journal*. Vol 3 Issue 16.
- Anderson, L.L. (1992). Le sens du travail et travail basé sur la valeur. *International Journal de gestion*, 5 (1), pp.89-106.
- Anderson, L.W., & Burns, R.B. (1989). Recherche dans les salles de classe : l'étude des enseignants, de l'enseignement et de l'instruction. *Journal britannique d'études pédagogiques*, Vol. 39.
- Armitage, C., & Conner, M. (2001). Efficacité de la théorie du comportement planifié: une revue méta-analytique. *Journal britannique de Psychologie sociale*, 40, pp. 471-499.
- Armitage, C., & Conner, M. (1998). Extending the Theory of Planned Behavior: A Review and Avenues for Further Research. *Journal of Applied Social Psychology*.
- Arnoux-Nicolas, C., Lhotellier, L., Sovet, L., & Moreau, F. (2020). Psychologie de l'accompagnement, concepts et outils pour développer le sens de la vie et du travail.

- Dunod.
- Arnoux-Nicolas, C. (2015). Sens du travail et mobilité professionnelle, la mobilité signifiante. Thèse de Doctorat en Psychologie. Inetop-Cnam.
- Arnoux-Nicolas, C. (2019). Donner un sens au travail, Pratiques et outils pour l'entreprise, Dunod.
- Arnoux-Nicolas, C., Dosnon, O., Lallemand, N., Sovet, L., Di Fabio, A., & Bernaud, J-L. (2016). Influence des différences interindividuelles et de la mobilité professionnelle sur le sens du travail. Dans *le travail humain*, Dunod.
- Arnoux-Nicolas, C., Sovet, L., Lhotellier, F., & Bernaud, J-L. (2017). Développement et validation du sens de l'inventaire du travail chez les travailleurs français. *Revue internationale d'orientation scolaire et professionnelle* 17 (2), pp. 165-185.
- Arnoux-Nicolas, C., Lhotellier, L., Bernaud, J-L., & Soidet, I. (2021). Histoire, développements et analyses de pratique d'accompagnement « sens de la vie, sens du travail » dans *Psychologie de l'orientation tout au long de la vie*, Dunod.
- Arronsson, G., Bejerot, E., & Härenstam, A. (1999). Travail sain : idéal et réalité parmi les universitaires employés publics et privés en Suède. *Journals. Sagepub.com*. En ligne. <https://doi.org/10.1177//009102609902800203>.
- Arvola, A., Vassallo, M., Dean, M., Lampila, P., Saba, A., Lahtenmaki, L., & Shepherd, R. (2008). Predicting intentions to purchase organic food: The role of affective and moral attitudes in the Theory of Planned Behaviour. *Appetite*, 50, pp. 443-454.
- Bagozzi, R. P. (1992). L'autorégulation des attitudes, des intentions et des comportements. *Social Psychology Quaterly*, 55, pp. 178-204.
- Bagozzi, R., Davis, F., & Warshaw, R. (1992). Développement et test d'une théorie de l'apprentissage et des usages technologiques. Relations humaines. *Journal. Sagepub.com*.

- Bagozzi, R.P. & Kimmel, S. K. (1995). Une comparaison des principales théories pour la prédiction des comportements dirigés vers un but. *British Journal of social psychology*. Wiley Online Library.
- Bandura, A. (1977). Auto-efficacité: vers une théorie unificatrice du changement de comportement. *Revue psychologique*, 84, pp. 191-215.
- Bandura, A. (1982). Mécanisme d'auto-efficacité dans l'action humaine. *American Psychologist*, 37, pp. 122-147.
- Bandura, A. (1986). Fondements sociaux de la pensée et de l'action. Englewood Cliffs, NJ : Prentice-Hall.
- Bandura, A. (2003). Auto-efficacité. Le sentiment d'efficacité personnelle. Éditions de Boeck Université.
- BANDURA, A. (2002). Auto-efficacité : Le sentiment d'efficacité personnelle (traduction de J. Lecomte), Liège, De Boeck, (original publié en 1997).
- Baraquin, N. (2017). Dictionnaire de philosophie, p. 311.
- Barnier, G. (2009). Théories de l'apprentissage et pratiques d'enseignement, conférence non publiée, IUFM d'Aix-Marseille.
- Barrère, A. (2002). Les enseignants au travail. Routines incertaines. L'harmattan.
- Bassem Salhi. (2018). Impact des motivations personnelles sur l'intention et le comportement des entrepreneurs sociaux.
<https://doi.org/10.1016/j.rgo.2018.01.001>
- Baumeister, R. F. Sens de la vie, Guilford Press.
- Bentler, P.P. & Speckart, G. (1979). Modèles de relations attitude-comportement. *Revue psychologique*, 86(5), 452-468. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.86.5.452>.
- Bernaud, J.L. (2018). Les défis du « sens » pour la Psychologie du XXIème siècle. Dans *Journal des psychologues*, n° 354. P.12.
- Bernaud, J.L. (2019). Sens de la vie, sens du travail. Pratiques et méthodes de

- l'accompagnement en éducation, travail et santé. Dunod.
- Bernaud, J-L. (2018). Introduction à la psychologie existentielle, concepts, méthodes et pratiques. Dunod.
- Bernaud, J-L., Lhotellier, L., Sovet, L., Arnoux-Nicolas, C., & Pelayo, F. (2015). Pratique de l'accompagnement psychologique centré sur le développement du sens de la vie et du travail. Dans *Psychologie de l'accompagnement*, Dunod.
- Bernaud, J-L., Lhotellier, L., Sovet, L., Arnoux-Nicolas, C., & Pelayo, F., (2015). Psychologie de l'accompagnement, Dunod.
- Bernaud, J-L. (2015). Fondements théoriques du « sens de la vie » et du « sens du travail ». Dans *Psychologie de l'accompagnement*. Dunod.
- Bernaud, J-L. (2015). Pratique de l'accompagnement psychologique centré sur le développement du sens de la vie et du travail. Dunod.
- Bernaud, J-L., Lhotellier, L., Sovet, L., Arnoux-Nicolas, C., & Pelayo, F. (2015), La fonction psychologique de l'accompagnement à la construction du sens de la vie et du travail. Dans *Psychologie de l'accompagnement*. Dunod.
- Bertrand, F., Peters, S., Pérée, F., & Hansez, I. (2010). Facteurs d'insatisfaction incitant au départ et intention de quitter le travail : analyse comparative des groupes d'âges. Dans *Le travail humain* 2010/3. Vol. 73, pp. 213-237. PUF.
- Bigliardi, B., Petroni, A., & Dormio, I.A. (2005). Socialisation organisationnelle, aspirations professionnelles, et intentions de roulement chez les ingénieurs de conception. *Revue de développement du leadership et de l'organisation*.
- Bird, B. (1988). «Implementing entrepreneurial ideas: The case for intention». *Academy of management Review*, vol. 12(3), pp. 442-453.
- Bird, B.J. (1992). The operation of intentions in time: the emergence of the new venture. *Entrepreneurship Theory and Practice*, Fall, pp. 11-20.

- Blanchard, S. (2007). L'évaluation dans le cadre du conseil en orientation professionnelle: l'exemple de la démarche de bilan de compétences. *Les Dossiers des Sciences de l'Education*.
- Bobillier-Chaumon, M.E., Cuvillier, B., Sarnin, P., & Vacherand-Revel, J. (2013). Usage des TIC et évolutions des pratiques socioprofessionnelles des cadres : quels repères pour le métier et quelles incidences sur la santé ? *Pratiques psychologiques*, 24 (4).
- Boniwell, I., & Chabanne, J. (2017). La Psychologie positive appliquée au travail. Dans *Le Journal des Psychologues* 2017/4 (n° 346), pp.33-36.
- Boniwell, I. (2012). Positive Psychology in a Nutshell: The Science of Happiness (3rd ed). McGraw-Hill Education.
- Boniwell, I., & Chabanne, J. (2017). La psychologie positive appliquée au travail. Dans *Le journal des psychologues*, 2017/4, n° 346, pp.33-36.
- Borrero, I. M., & Rivera, H. A. (1980). Toward a meaning of work. *Journal of Sociology and Social Welfare*, 7(6), pp.880-894.
- Bouchikhi, H., & Kimberley, J.R. (1999). The customized workplace: a new management paradigm for the 21st century, ED Cergy-Pontoise: ESSEC.
- Brief, A. P., & Nord, W. R. (1990). Meaning of Occupational Work. Lexington Books.
- Broussous, M. (2019). Une nouvelle approche du conseil en évolution professionnelle fondée sur la psychologie existentielle. Dans *Centre Inffo*.
- Brown, D., & Brooks, L. (1984). Career choice and development (1st ed). Willey.
- Brun, J.P. (2003). Faire cesser le problème : la prévention du stress au travail. Université Laval.
- Bruner, J. (1990). Actes de sens. Presses Universitaires de Harvard.
- Bruner, J. (1996). L'éducation, entrée dans la culture. Les problèmes de l'école à la lumière de la psychologie culturelle. Retz.

- Bruyat, C. (1993). Création d'entreprise: contributions épistémologiques et modélisation, Thèse de Doctorat en Psychologie. Université Mendès-France.
- Camus, A. (1942). L'étranger, éditions Gallimard, collection « blanche ».
- Camus, A. (1942). Le mythe de Sisyphe, éditions Gallimard, collection « Folio ».
- Carl Rogers, R. (1942). La relation d'aide et la psychothérapie. ESF édition, 235 pages.
- Carmeli, A., & Weisberg, J. (2006). Exploring turnover intentions among three professional group of employees. *Human Resource Development International*, Vol 9, n° 2.
- Carré, P., & Charbonnier. O. (2003). Les apprentissages professionnels informels. L'Harmattan.
- Chanquoy, L., Tricot, A., & Sweller, L. (2007). La charge cognitive. Théorie et applications, pp. 131-188. Armand Colin.
- Cherkowski, S. (2012). L'engagement des enseignants dans les communautés d'apprentissage durable : une nouvelle histoire « ancienne » de leadership en éducation. *Revue canadienne de l'éducation*, 35(1), pp.56-68.
- Clanet, J. (2010). Professionnalisation des métiers de l'enseignement: l'apport de l'observation des pratiques. Dans *Recherches en éducation*, 8/2010.
- Clot, Y. (2008). Travail et pouvoir d'agir. Presses Universitaires de France.
- Cooke, D.A. (1994). Identité raciale dans la supervision. *Formation et supervision des conseillers*. Tome 34, N°2, pp 132-141.
- Coste, S. (2014). S'épanouir dans le travail enseignant : réalités, normes, stratégies. *Etat de l'art, chaire UNESCO, former les enseignants au XXIe siècle*.
- Cotton, J.L., & Tuttle, J.M. (1986). Rotation du personnel: une méta-analyse et un examen avec des implications pour la recherche. *The academy of Management Review*, 11 (1), pp.55-70.
- Crawford, T.J., & Boyer, R. (1985). Conséquences importantes, valeurs culturelles et

- intentions de procréer. *Journal de Psychologie sociale appliquée*, 15 (1), pp. 16-30.
- Crites, J.O. (1981). Orientation professionnelle : modèles, méthodes et supports. *Journal canadien de counseling et de psychothérapie*, 16 (1).
- Csikszentmihalyi, M., Nakamura, & J., Donaldson, S.I. (2011). *Psychologie positive appliquée: améliorer la vie quotidienne, la santé, les écoles, le travail et la société*, books.google.com.
- D'Onghia, F., Dubois, N., & Delhomme, P. (2007). Effets du cadrage et de la présence d'une image dans les messages de prévention sur l'intention comportementale en faveur du respect des limitations de vitesse. *Cahiers internationaux de psychologie Sociale*, 75-76, pp. 17-34.
- Danna, K., & Griffin, R. W. (1999). Health and well-being in the workplace: A review and synthesis of literature. *Journal of Management*, 25(3), pp. 357-384.
- Danner, U., Aarts, H., & De Vries, N.K. (2008). Habit *versus* intention in the prediction of future behaviour: The role of frequency, context stability and mental accessibility of past behaviour. *British Journal of Social Psychology*, 47, pp. 245-265.
- Deci, E.L., & Ryan, R.M. (1985). *Intrinsic Motivation and Self-determination in Human Behavior*. Plenum Press.
- Deci, E.L., & Ryan, R.M. (2001). *Handbook of Self-Determination Research*. University of Rochester Press.
- Dejours, C. (1993). *Travail: usure mentale. Essai de psychopathologie du travail, (Réédition)*. Bayard Éditions.
- Deleuze, G. (1969). *Logique du sens*. Paris : Éditions de Minuit.
- Denis, J.F. (2002). *Le sens du travail : validation d'une mesure des caractéristiques valorisées du travail et vérification empirique d'un modèle sur le sens du travail en fonction de la cohérence du travail*. Thèse de doctorat inédite. Département de

- psychologie, Université de Montréal.
- Denis, J.F. (2002). Le sens du travail: validation d'une mesure des caractéristiques valorisées du travail et vérification empirique d'un modèle.
- Denis, M. (2014). Le travail psychanalytique en institution. Manuel de cliniques institutionnelles, collection : *Psychothérapies*. Dunod.
- Deslandes, G. (2016). Critique de la condition managériale. Presses Universitaires de France.
- Dessus, P. (2008). Qu'est-ce que l'enseignement ? Quelques conditions nécessaires et suffisantes de cette activité. *Revue Française de Pédagogie*.
- Di Giacomo, J.P. (1981). Aspects méthodologiques de l'analyse des représentations sociales. *Cahiers de psychologie cognitive*. 1, pp. 397-422.
- Dik, B. J., Byrne, Z. S., & Steger, M. F. (2013). Introduction: Toward an integrative science and practice of meaningful work. In B. Dik, Z. Byrne & M. Steger (Eds.). *Purpose and meaning in the workplace* (pp. 3-14). Washington, DC: American Psychological Association. doi:10.1037/14183-001
- Dosset, D.L. & Fredricks, A.J. (1983). Relations attitude-comportement: une comparaison des modèles Fishbein-Ajzen et Bentler- Speckart. *Journal de la personnalité et de la psychologie sociale*, 45 (3), pp. 501-512.
- Dubar, C. (1996). La socialisation. Construction des identités sociales et professionnelles. A. Colin (2e éd.).
- Dubet, F. (2010). Déclin de l'institution et / ou néolibéralisme ? In *Education et sociétés*. Vol 1, (25).
- Dubin, R., & Champoux, J. E. (1977). Intérêts centraux de la vie et satisfaction au travail. *Comportement organisationnel et performance humaine*, 18 (2), pp. 366-377.
- Dupuy, R. (1998). Transitions et transformation des identités professionnelles. Dans A. Baubion-Broye (dir), *Événements de vie, transitions et construction de la personne*,

- pp 45-71. Saint-Agne.
- Eagly, A., & Chaiken, S. (1993). *The psychology of attitudes*. Forth Worth (TX), Harcourt Brace Janovich Publ.
- Eagly, A., & Chaiken, S. (2007). The advantages of an inclusive definition of attitude. *Social Cognition*, 25, pp. 582-602.
- Elhadji Saliou Koundoul, (2021). *Qu'est- ce que la gestion de carrière ? Définition*. En ligne <https://rosedienglab.defarsci.org>, consulté le 13 mai 2022.
- Emin, S., Boissin, JP., & Chollet, B. (2005). Le faible attrait des étudiants pour l'entrepreneuriat: éléments d'analyse pour l'action. *XIVème Conférence Internationale de Management Stratégique*, Pays de Loire, Angers.
- Eng, J., & Martin Ginis, K. (2007). Using the theory of planned behavior to predict leisure physical activity among people with chronic kidney disease. *Rehabilitation Psychology*, 52, pp. 435-442.
- Engel, J.F., Blackwell, R. D., & Miniard, P.W. (1990). *Consumer behavior*. Dryden Press.
- England, G.W., Whitely, W.T., & Dickson, W. (1982). *Un modèle multidimensionnel du sens du travail*. Norman, OK.
- Equipe edhec.edublog. (2019). *Conseils carrière et formation à distance*. En ligne URL: <http://journals.openedition.org/osp/3776>, consulté le 23 mai 2022.
- Equipe éditoriale Indeed. (2021). Réussir sa reconversion professionnelle. En ligne <https://ch.fr.indeed.com>, consulté le 11 avril 2022.
- Ethier, W. (1951). *L'orientation professionnelle : tome premier*. Institut canadien, d'orientation professionnelle, 446 pages.
- Evans, D.K, & Yuan, F. (2018). *The working conditions of teachers in low-and-middle-income countries*, World Bank.
- Evola, R. (2011). *La crise d'identité professionnelle chez les enseignants camerounais et*

- leur motivation au travail. *Edusk-Revista. Monographie d'Education Skepsis*, 3(2).
- Fazio, R., Sanbonmatsu, D., Powell, M., & Kardes, F. (1986). On the automatic activation of attitudes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50, pp. 229-238.
- Fineman, S. (1983). Work meanings, non-work, and the taken-for-granted. *Journal of Occupational Psychology*, 22
- Firth, R. (1948). Anthropological background to work. *Occupational Psychology*, 22.
- Fishbein, M., & Ajzen, I. (1975). Croyance, attitude, intention et comportement : une introduction à la théorie et à la recherche. Reading, MA.
- Fishbein, M., & Ajzen, I. (1980). Comprendre les attitudes et prédire le comportement social. Englewood Cliffs, NJ : Prentice Hall.
- Fishbein, M., & Ajzen, I. (2010). Prédire et modifier les comportements: l'approche de l'action raisonnée. Presse de Psychologie.
- Fishbein, M. (1997). Predicting, understanding and changing socially relevant behaviors: Lessons learned. In C. McGarty & S. A. Haslam (dir.), *The message of social psychology: Perspectives on mind in society*. Blackwell, pp. 78-91.
- Fotinos, G., & Horenstein, J.M. (2014). *La qualité de vie au travail dans les lycées et collèges: le « burnout » des enseignants*.
- En ligne [http://www.cafepedagogique.net/lexpresso/Documents/docsjoint/Enquête-vie au travail-09-11.pdf](http://www.cafepedagogique.net/lexpresso/Documents/docsjoint/Enquête-vie%20au%20travail-09-11.pdf).
- Fouquereau, E., & Rioux, L. (2002). Élaboration de l'Échelle de satisfaction de vie professionnelle (ÉSVP) en langue française : une démarche exploratoire. *Revue canadienne des sciences du comportement*, 34 (3), pp. 210-215.
- Frankl, V. E. (1963). *Découvrir un sens à sa vie avec la logothérapie*. Actualisation.
- Frankl, V. E. (1966). What is meant by meaning. *Journal of Existentialism*. 7, pp. 21-28.
- Frankl, V. E. (1969). Nos raisons de vivre. A l'école du sens de la vie. InterÉditions, 2009.

- Frankl, V.E. (1967). *Psychotherapy and existentialism. Selected papers on logotherapy.* Washington Square Press.
- Fryer, D., & Payne, R. (1984). Working definitions. *Quality of Working Life*, 1(5), pp. 13-15.
- Gable, S.L., & Haidt, J. (2005). Qu'est-ce que et pourquoi la Psychologie Positive ? *Revue de Psychologie générale*, 9, pp. 103-110.
- Gaillard, B. (2015). *Suivi et accompagnement psychologiques en milieu scolaire. Approches cliniques.* De Boeck-Wesmael.
- Gaillard, V. (2015). Reconversion ou réorientation professionnelle. In reconversion, *Cap Cohérence.*
- Gelin, D., rayou, P., & Ria, L. (2007). *Devenir enseignant. Parcours et formation, Coll. 128.* Armand Colin.
- Gerrard, M., & Gibbons, F.X. (1995). Action raisonnée et réaction sociale : volonté et intention en tant que prédicteurs indépendants du risque pour la santé. *Journal de personnalité et Psychologie sociale*,
- GIGER, J-C. (2008). « Examen critique du caractère prédictif, causal et falsifiable de deux théories de la relation attitude-comportement : la théorie de l'action raisonnée et la théorie du comportement planifié », *L'Année Psychologique*, 108, pp. 107-131.
- Giraud, L., & Roger, A. (2011). Les étapes de carrière à l'épreuve du temps. Dans *Humanisme et Entreprise* 2011/2 (n° 302), pp. 13-28.
- Giraud, L. (2012). L'intention de quitter l'entreprise : une approche par l'étape de carrière et l'appartenance générationnelle du salarié.
- Glasman, L., & Albarracine, D. (2006). Former des attitudes qui prédisent le comportement futur : une méta-analyse de la relation attitude-comportement. *Bulletin Psychologique*, 132 (5), pp. 778-822.
- Godin, G., & Kok, G. (1996). La théorie du comportement planifié : un examen de ses

- applications aux comportements liés à la santé. *Journal américain de promotion de la santé*, 11 (2), pp. 87-98.
- Gomez-Gonzales, L.A., Léger, D., Bourdages, L., & Dionne, L. (2013). Sens et projet de vie. Presses de l'Université du Québec.
- Gosselin, A., & Cossette, M. (2012). Quitter, rester ou progresser ? Les profils d'intention des agents en centre d'appels. *Relations industrielles / Industrial relations*, 67(4), p. 703.
- Gosselin, M., Viau-Guay, A., & Bourassa, B. (2014). Le développement professionnel dans une perspective constructiviste ou socioconstructiviste : une compréhension conceptuelle pour des implications pratiques. *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*, 16 (3).
- Goyette, N. (2009). Le plaisir d'enseigner chez des enseignants du secondaire : quelle place pour les émotions ? Mémoire de Master 2. Trois-Rivières, Université du Québec à Trois-Rivières.
- Grosjean, M., & Sarnin, P. (2002). Les parcours professionnels. Dans *Education permanente*.
- Guichard, J., & Huteau, M. (2001). Psychologie de l'orientation. Dunod.
- Guichard, J., & Huteau, M. (2005). L'orientation scolaire et professionnelle. Dunod.
- Gunn, H., & Goding, L. (2009). Continuing professional development of physiotherapists based in community primary care trusts: a qualitative study investigating perceptions, experiences and outcomes. *Physiotherapy*, 95, pp. 209-214.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1980). Refonte du travail et motivation. *Psychologie professionnelle*, 11 (3), pp. 445-455.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). La motivation par la conception du travail: Test d'une théorie. *Comportement organisationnel et performance humaine*, 16 (2), pp. 250-279.

- Hansez, I., Bertrand, F., De Keyser, V., & Pérée, F. (2005). *Fin de carrière des enseignants : vers une explication du stress et des retraites prématurées. Le travail humain. Presses Universitaires de France.*
- Hardeman, W., Johnston, M., Johnston, D.L., Bonetti, D., Wareham, N., & Kinmonth, A. (2002). Application de la théorie du comportement planifié dans les interventions de changement de comportement: un examen systématique. *Journal Psychologie et Santé, 17* (2), pp. 123- 158.
- Harpaz, I. (1986). La structure factorielle du sens du travail. *Relations Humaines, 39*(7), pp. 595-614.
- Heber-Suffrin, P. (1988). *Le Zarathoustra de Nietzsche.* PUF.
- Hegel, G.W.F. (1807). Phénoménologie de l'esprit. Dans *Encyclopédie des sciences philosophiques.*
- Heidegger, M. (1927). *Interprétation phénoménologique de la « critique de la raison pure » de Kant.* Gallimard.
- Heider, F. (1946). Attitudes et organisation cognitive. *Journal de Psychologie, 21*, pp. 107-112.
- Helen, S. (2018). Comment accompagner la reconversion professionnelle. En ligne. Publié le 02 novembre 2021, [www. Empowering talent](http://www.empoweringtalent.com), blog central test, consulté le 06 février 2021.
- Helou, C., & Lantheaume, F. (2008). *Les difficultés au travail des enseignants : Exception ou part constitutive du métier ?* En ligne [https://doi.org/10.4000/ Recherche formation.833](https://doi.org/10.4000/rechercheformation.833), pp. 65-78. Consulté le 23 mars 2021.
- Hensler, H., & Dezutter, O. (2008). La réflexion professionnelle, point de rencontre de savoirs multiples : dans quelles conditions ? Dans *Conflits de savoirs en formation des enseignants.* De Boeck Supérieur.

- Herr, E.L. (1997). La durée de vie, l'approche de l'espace de vie de Super et ses perspectives de raffinement. *Le trimestriel de développement de carrière*, 45 (3), pp. 238-246.
- Herriot, P. (1992). Le défi de la gestion de carrière : Equilibrer les besoins individuels et organisationnels. Sage Publications, Inc.
- Herzberg, F.I. (1966). Le travail et la nature de l'homme. Cleveland: World Publishing Co.
- Howard, J.A., & Sheth, J.N. (1969). La théorie du comportement de l'acheteur. *Journal de l'association statistique américaine*.
- Huteau, M. (2005). Préface de l'évaluation des intérêts professionnels (Vrignaud, P. & Bernaud, J.L). Mardaga.
- Isaksen, J. (2000). Construire du sens malgré la pénibilité du travail répétitif. *Journal de Psychologie sociale*, 40, pp. 84-107.
- Je change de métier.com. (S.D). *Reconversion professionnelle. Le guide pour réussir à changer de métier*. En ligne [https://www.je change de métier.com](https://www.jechange demetier.com), consulté le 31 mai 2022.
- Jung, C.G. (1981). Le développement de la personnalité. Princeton University Press/Bollingen Series XX.
- Kaplan. H. R., & Tausky, C. (1974). Le sens du travail chez les chômeurs endurcis. *Pacific Sociological Review*, 17(2)1, pp. 85-198.
- Karasek, R., & Theorell, T., (1990). *Healthy Work: Stress, Productivity and the Reconstruction of Working Life*. Basic Books.
- Kasl, S. V. (1992). Surveillance of psychological disorders in the work place. Dans: G. puryear Keita et S.L. sauter (coord.), *Work and Well-Being, An agenda for the 1990s*. American Psychological Association, pp. 73-95.
- Ketchum, L. D., & Trist, E. (1992). All Teams Are Not Created Equal. How Employee Empowerment Really Works. Sage.

- Kojève, A. (1947). Introduction à la lecture de Hegel. Gallimard.
- KRAUS, S. (1995), « Attitudes and the prediction of behavior: A meta-analysis of the empirical literature », *Personality and Social Psychology Bulletin*, 21, pp. 58-75.
- Krueger, N.F, Reilly, M.D., & Carsrud, A.L. (2000). Modèles concurrents d'intention entrepreneuriale. *Journal of business venturing*, vol. 15, n°5, pp. 411-432.
- krumm, C.M., Tarquinio, C., & Shaar, M.J. (2013). Psychologie positive en environnement professionnel. De Boeck.
- Lacity, M.C., Yyer, V.V., & Rudramuniyaiah, P. (2008). Turnover intentions of Indian IS professionals. *Information systems Frontiers*, Vol. 10, n° 2.
- Lafrenière-Carrier, B., Lauzier, M., & Yelle, M. (2018). Mesurer l'intention de rester ou l'intention de quitter.....telle est la question ! *Humain et organisation*, 4(1).
- Lalande, A. (1947). Vocabulaire technique et critique de la philosophie, PUF, 16^{ème} éd. 1988.
- Lantheaume, F. (2008). Tensions, ajustements, crise dans le travail enseignant : un métier en redéfinition. *Pensée plurielle*, (18), pp. 49-56.
- Lapeyrat, C.C. (2011). Comment gérer son parcours professionnel dans un marché du travail incertain ? En ligne. <https://creg.ac-versailles.fr>.
- Lecomte, C., & Guillon, V. (2000). Counseling personnel, counseling de carrière et psychothérapie. *L'orientation scolaire et professionnelle*, 29 (1), pp. 117-140.
- Lecomte, J. (2007). Donner un sens à sa vie. Odile Jacob.
- Lecomte, J. (2016). Les entreprises humanistes. Les Arènes.
- Lemoine, C. (1997). Modèle théorique du bilan et soutien à l'émergence d'une nouvelle compétence : l'auto-analyse. Dans E. Brangier, N. Dubois, & Tarquinio (Eds), *Compétences et contextes professionnels, perspectives psychosociales*. Université de Metz.
- Les définitions.fr, 2010. <https://lesdefinitions.fr> >2010.

- Letirand, F., & Delhomme, P. (2003). Augmenter la valeur prédictive de la théorie du comportement planifié par l'évaluation de plusieurs options comportementales : Une application du comportement de vitesse sur route. *Nouvelle Revue de Psychologie Sociale*, 2, pp. 319-331.
- Levinson, D. (1978). *The seasons of the man's life*. Alfred A. Knopf.
- Lhotellier, A. (2000, 2001). *Tenir conseil. Délibérer pour agir*. Seli Arslan.
- Limayem, M., Khalifa, M., & Frini, A. (2000). What makes consumers buy from Internet? A longitudinal study of online shopping. *IEEE Transactions on systems, Man, and Cybernetics- Part A: Systems and Humans*, Vol. 30 n° 4, pp. 421-432.
- Lin, B., & Hsieh, C.T. (2001). Enseignement base sur le web et contrôle de l'apprenant: une revue de recherché. *Informatique et éducation*, 37 (3), pp. 377-386.
- LISKA, A.E. (1984). Un examen critique de la structure causale du modèle d'attitude-comportement de Fishbein/ Ajzen. *Social Psychology Quarterly*, 47, pp. 61-74.
- Lothaire, S., Dumay, X., & Dupriez, V. (2012). Pourquoi les enseignants quittent-ils leur école? *Revue française de pédagogie*, 181 (181), pp. 99-126.
- Madden, T.J., Ellen, P.S., & Ajzen, I. et al. (1992). A comparison of the theory of planned behavior and the theory of reasoned action. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 18, pp. 3-9.
- Maio, G.A., & Olson, J.M. (2000). *Pourquoi nous évaluons: Fonctions des attitudes*. Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Mannheim, B. & Cohen, A. (1978). Multivariate analysis of factors affecting work centrality of occupational categories. *Human Relations*, 31(6), pp. 525-533.
- Martory, B., & Crozet, B. (2016). *Gestion des ressources humaines*. Dunod.
- Masdonati, J., & Zittoun, T. (2012). Les transitions professionnelles : processus psychosociaux et implications pour le conseil en orientation. *L'orientation scolaire et*

- professionnelle*, 41(2) 2021. Mis en ligne le 15 juin 2015 URL: <http://journals.openedition.org/osp/3776>, consulté le 02 juin 2022.
- Maslow, A. H. (1968). *Toward a psychology of being*. 2nd ed. Oxford.
- Maslow, A.H. (1954). *Motivation et personnalité*. Harpistes.
- May, B E., Lau, R. S., & Johnson, S. K. (1999). A longitudinal study of quality of work life and business performance, *South Dakota Business Review*, 58, pp. 1-4
- May, D.R., Gilson, R.L., & Harter, L.M. (2004). Les conditions psychologiques de sens, de sécurité et de disponibilité et l'engagement de l'esprit humain au travail. *Journal de Psychologie du travail et des organisations*, Vol. 77, n° 1, pp. 11-37.
- May, R. (1950). *The Meaning of Anxiety*. Ronald Press.
- May, R. (1953). *Man's Search for Himself*. W. W. Norton.
- Mègemont, J.L. (2013). Les intentions de mobilité professionnelle chez des sujets en situation de reprise d'études : influence des caractéristiques des sujets, de leur situation, et de leur sentiment d'efficacité personnelle. *Carriérologie*, Université du Québec.
- Mercure, D., & Vultur, M. (2010). *La signification du travail. Nouveau modèle productif et ethos du travail au Québec*. Presses de l'Université Laval.
- Mercure, D., Vultur, M., & Fleury, C. (2012). Valeurs et attitudes des jeunes travailleurs à l'égard du travail au Québec: une analyse intergénérationnelle. *Relations industrielles*, 67, pp. 177-198.
- Méthodologie expérimentale*. Mis en ligne le 16/05/ 2014, <https://courspsycho.blog4ever.com/methodologie-experimentale-1>, consulté le 15 juin 2021.
- MEYER T., & VERLHIAC, J-F. (2004). Autoefficacité: quelle contribution aux modèles de l'exposition au risque et la préservation de la santé? *Savoirs : Revue Internationale*

- de recherches en éducation et formation des adultes*, hors-série : « Autour de l'œuvre d'Albert Bandura », pp. 116-134.
- MEYER, T. (2005), *Psychologie sociale*. Hachette.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). Engagement sur le lieu de travail: théorie, recherche et application. Sage publications, Inc.
- Meyer, J.P., & Allen, N.J. (1991). Une conceptualisation à trois volets de l'engagement organisationnel. *Human Resource management Review*, n° 1, pp. 61-89.
- Michel Henry. (2003). Phénoménologie de la vie : Tome I. De la phénoménologie, PUF, Collection « Epiméthée ».
- Michelik, F. (2008). La relation attitude-comportement: un état des lieux. *Laboratoire de Psychologie*. Université de Franche-Comté.
- Mihaliyi, C. (2003). Good Business: Leadership, Flow, and the Making of Meaning, Viking.
- Millar, R., & Shevlin, M. (2003). Prédire le comportement de recherche d'informations professionnelles des élèves à l'aide de la théorie du comportement planifié. *Journal of Vocational Behavior*, 62, pp. 26-42.
- Millenials Careers : 2020 Vision. <https://www.manpowergroup.cl>wps>
- Mokhtar Kaddouri. (2017). Trajectoires professionnels, trajectoires de vie. Entre engagement et réflexivité. Coll Dossiers Sciences Humaines et Sociales.
- Monin, N., & Rakoto-Raharimanana, H. (2019). Nouveaux enseignants, enseignants nouveaux : la reconversion professionnelle dans le système éducatif. Recherche et Formation.
- Monod, J. (1970). Le hasard et la nécessité. Essai sur la philosophie naturelle de la biologie moderne. Editions du seuil, pp. 224-225.
- Moore, J.E., & Burke, L.A. (2002). How to turn around "turnover culture". In IT, *Communications of the ACM*, Vol. 45, n° 2.

- Morin, E. M., & Archambault, M. (2001). Projet QVT. Cahier de recherche, 01-11.
- Morin, E. M., & Cherré, B. (1999). Les cadres face au sens du travail, *Revue Française de Gestion*, 126, pp. 83-93.
- Morin, E. M., & Dassa, C. (en préparation). Characteristics of a meaningful work.
- Morin, E. M. (1993). Le sens du travail. Cahier de recherche no 9345, École des Hautes Etudes.
- Morin, E. M. (1996). L'efficacité organisationnelle et le sens du travail. In : T. C. Pauchant et coll. (coord.), *La quête du sens. Gérer nos organisations pour la santé des personnes, de nos sociétés et de la nature*. Éditions de l'organisation, Collection Manpower, pp. 257-286.
- Morin, E. M. (1997). Le sens du travail pour des gestionnaires francophones. *Revue*.
- Morin, E. M. (2003b). Sens du travail. Définition, mesure et validation. In C. Vandenberghe, N. Delobbe et G. Karnas (éd). *Dimensions individuelles et sociales de l'investissement professionnel*. Vol. 2, Actes du 12^e Congrès de psychologie du travail et des organisations, Louvain la Neuve, UCL Presses universitaires de Louvain, 11-20.
- Morin, E., Aubé, C., & Johnson, K. (2015). *Psychologie et management*. Chenelière Education.
- Morse, N.C., & Weiss R.C. (1955). The Function and Meaning of Work and the Job. *American Sociological Review*, 20, (2), pp.191-198
- Morse, N.C., & Weiss, R.S. (1955). La fonction et le sens du travail et de l'emploi. *Revue sociologique américaine*, 20, pp. 191-198.
- MOW International Research Team. (1987). The meaning of working. Orlando, FL: Academic Press. New Discipline. Berret-Koehler, pp. 279-295.
- Mowday, R., porter, L., & Steers, R. (1982). Liens Employé-Organisation: La Psychologie

- de l'engagement, de l'absentéisme et du roulement. Presse académique.
- Mur, S. (2021). La gestion des ressources humaines : zoom sur le rôle et les activités du service RH. In Appvizer, le métier de ceux qui réinventent l'entreprise.
- Negrone, C. (2007). Reconversion professionnelle volontaire. Armand Colin.
- Netemeyer, R.G., Boles, J., & Mcmurrian, R.C. (1996). Développement et validation des échelles de conflit travail-famille et famille-travail. *Journal de Psychologie appliquée*, 81 (4), pp. 400-410.
- Neveu, J.P (1996). La démission du cadre d'entreprise: étude sur l'intention de départ volontaire. *Economica*.
- Neveu, J.P., & Thévenet, M. (2002). L'implication au travail. Vuibert.
- Neveu, J-P. (1994). A propos de l'intention de démission. *Revue de gestion des ressources humaines*, n° 2.
- Newcomb, T.M. (1970). Manuel de Psychologie sociale, PUF.
- Ngo Binam Bikoï, I. (2009). Représentation sociale de l'administration publique camerounaise et faible implication organisationnelle des fonctionnaires. Mémoire DEA en Psychologie, UY.
- Ngo Djon, J.G. (2016). Motivation et conditions de travail des Enseignants. *International Task Force on Teacher Annual Meetings. Presentation to the 9th Policy Dialogue Forum* (Slideshare).
- Nji Mfout, A.F. (2010). L'épanouissement de l'enseignant et son engagement au travail : cas des enseignants de quelques établissements de Yaoundé. Mémoire, Université de Yaoundé I.
- Norman, P., & Conner, M. (2006). La théorie du comportement planifié et la consommation excessive d'alcool : évaluer le rôle modérateur du comportement passé au sein de la théorie du comportement planifié. *British Journal of Health Psychology*, 11, pp. 55-

70.

- Nurmi, J.E. (1992). Différences d'âges dans les objectifs de la vie adulte, les préoccupations et leur extension temporelle: une approche du parcours de vie de la motivation orientée vers l'avenir. *Journal international du développement comportemental*, 15(4), pp. 487-508.
- Nyock Ilouga, S., & Moussa Mouloungui, A.C. (2019). Le sens du travail dans un contexte entropique. *International Journal of Innovation and Applied Studies*, pp. 218-229.
- Nyock Ilouga, S., Mouloungui, A.C., Arnoux-Nicolas, C., & Bernaud, J.L. (2018). Le sens du travail et la cohérence entre une personne et son environnement de travail expriment-ils la même réalité ? Dans *Psychologie*, 09 (08), pp. 2175-2193.
- Nyock Ilouga, S., Nyock, A.C. & Hikkerova, L. (2013). Influence des perceptions sociales sur l'intention entrepreneuriale des jeunes. Dans *Gestion 2000 2013/5* (volume 30), pp. 115-130.
- OCDE (2004). Orientation professionnelle et politique publique. Comment combler l'écart. Les éditions de l'OCDE.
- Olson, M. A, & Fazio, R. H. (2009). Mesures implicites et explicites des attitudes: la perspective du modèle MODE. Dans R. Petty, R. Fazio, & P. BRINÖL (dir.), *Attitudes: Insights from the new implicit measures*. Psychology Press, pp. 19-63.
- Osgood, C. E., & Tannenbaum, P. H. (1955). Le principe de congruence dans la prédiction du changement d'attitude. *Revue psychologique*, 62 (1), pp. 42-55.
- Ouellette, J.A., & Wood, W. (1998). Habitude et intention dans la vie de tous les jours: les multiples processus par lesquels le comportement passé prédit le comportement futur. *Bulletin psychologique*, 124 (1), pp. 54-74.
- Parkes, C.M. (1971). Psycho-social transitions: A field for study. *Social science and*

medicine, 5(2), 101-115. [https://doi.org/10.1016/0037-7856\(71\)90091-6](https://doi.org/10.1016/0037-7856(71)90091-6).

Pattakos, A. (2006). Découvrir un sens à son travail : d'après les théories de Victor Frankl, auteur de *Découvrir un sens à sa vie*. Les éditions de l'Homme.

Pauchant, T.C., & coll. (2002). *Guérir la santé. Un dialogue de groupe sur le sens du travail*.

Pavlov, I. (1927). Réflexes conditionnés: une enquête sur l'activité physiologique du cortex cérébral. Université d'Oxford. Presse.

Peretti, J.M. (2005). Tous reconnus. Collection Livres Outils, Librairie Eyrolles.

Perrenoud, P. (1999). Dix nouvelles compétences pour enseigner. Invitation au voyage. ESF.

Perugini, M., & Bagozzi, R.P. (2001). Le rôle des désirs et des émotions anticipées dans les comportements dirigés vers un but: élargir et approfondir la théorie du comportement planifié. *British Journal of Social Psychology*. Wiley Online Library.

Perugini, M., & Bagozzi, R.P. (2004), La distinction entre désirs et émotions. *Journal européen de Psychologie Sociale*, 34, pp. 69-84.

Perugini, M. (2005). Modèles prédictifs d'attitudes implicites et explicites. *Journal britannique de Psychologie Sociale*, 44, pp. 29-45.

Petty, R.E., & Krosnick, J.A. (1995). Force d'attitude : antécédents et conséquences. *books.google.com*.

Piaget, J. (1967). Biologie et connaissance : essai sur les relations entre les régulations organiques et les processus cognitifs. Gallimard.

Pouillard, N. (2017). Les étapes de la gestion des carrières et ses outils. Appvizer.fr. Mis à jour le 13 avril 2022. Publié initialement en mars 2017.

Prothero, J., & Beach, L.R. (1984). Décisions de retrait: attentes, intention et action. *Journal de Psychologie sociale appliquée*, 14(2), pp. 162-174.

Quinson, F. (2004). Quitter la classe : la mobilité professionnelle en cours de carrière des enseignants du premier degré, épreuve cruciale individuelle et analyseur du groupe

- professionnel. Thèse de Doctorat en Sciences de l'éducation. Université de Lyon 2.
- Roberson, L. (1990). Fonctions des significations du travail dans les organisations: significations du travail et motivation au travail. Dans A. P. Brief et W. R. Nord (dir.) *Meaning of Occupational Work*. Lexington Books, pp. 107-134.
- Roberts, B.W., & Mroczek, D. (2008). Modification des traits de personnalité à l'âge adulte. *Directions actuelles en sciences psychologiques*, 17(1), pp. 31-35.
- Ros, M., Schwartz, S. H., & Surkiss, S. (1999). Valeurs individuelles de base, valeurs du travail et sens du travail. *Psychologie appliquée*, 48(1), pp. 49-71.
- Rosenberg, M.J., & Hovland, C.I. (1960). Organisation et changement d'attitude: une analyse de la cohérence entre les composantes de l'attitude. Université de Yale. Presse.
- Rossier, J., Rigozzi, C., & Berthoud, S. (2002). Validation de la version française de l'échelle de contrôle de Levenson (IPC), influence de variables démographiques et de la personnalité. *Annales Médico-Psychologiques*, 160 (2), pp. 138-148.
- Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). Sur le sens du travail: une intégration et une revue théoriques. *Recherche en comportement organisationnel*, 30, pp. 91-127.
- Ruffin, J. E. (1984). L'angoisse du non-sens. *Journal of Counselling and Development*, 63, pp. 40-42.
- Sartre, J. P. (1946). L'existentialisme est un humanisme, Folio, Essai.
- Savickas, M. L. (2005). La théorie et la pratique de la construction de carrière. Dans SD Brown & RW Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work*, pp. 42-70. John Wiley & Fils, Inc.
- Schein E.H. (1978). Dynamique de carrière : Faire correspondre les besoins individuels et organisationnels. Société d'édition Addison-Wesley.
- Sears, S. (1982). Une définition des termes d'orientation professionnelle: une perspective

- d'association nationale d'orientation. *Bulletin trimestriel d'orientation professionnelle*, 31 (2), pp. 137-143.
- Seligman, M.E. (1998). *Vivre la Psychologie positive, comment être heureux au quotidien*. Pocket Evolution.
- Seligman, M.E., Steen, T.A., Park, N., & Peterson, C. (2005). Progrès de la Psychologie positive : validation empirique des interventions. *American Psychologist*, 60(5), pp. 410-421.
- Shapero, A., & Sokol, L. (1982). Les dimensions sociales de l'entrepreneuriat. *Université de l'Illinois à l'académie Urbana-Champaign pour le leadership entrepreneurial*.
- Sheeran, P. (2002). Relations intention-comportement: une revue conceptuelle et empirique. Dans W. Stroebe, & M. Hewstone (Eds.), *Revue européenne de Psychologie sociale* Vol. 12, pp. 1-36. Willey.
- Sheeran, P., & Webb, T.L. (2006). La modification des intentions comportementales engendre-t-elle un changement de comportement ? Une méta-analyse des preuves expérimentales. *Bulletin psychologique*, 132, pp. 249-268.
- Shepherdson, K.V. (1984). Le sens du travail et de l'emploi : recherche psychologique et valeurs des psychologues. *Psychologue australien*, 19 (3), pp. 311-320.
- Sherif, C.W., Merilea, K. H., Rodgers, L., Sarup, G., & Bennett, I. (1965). Implication personnelle, jugement social et action. Dans *Journal of personality and social Psychology*, 27, (1973), pp. 311-328.
- Siegrist, J. (2001). Une théorie du stress au travail. Dans J. Dunham (éd), *Stress in the work: Past, present and future*, pp. 52-66. Editeurs Whurr.
- Skinner, B.F. (1971). Au-delà de la liberté et de la dignité. *The University of Chicago Press*, Vol. 82, n° 4.
- Spreitzer, G. M. (1995). Autonomisation psychologique sur le lieu de travail : dimensions,

- mesure et validation. *La revue de l'Académie de gestion*. Vol. 38 (5), pp.1442-1465.
- Steger, M.F., Dik, B.J., & Duffy, R.D. (2012). Mesurer le travail de sens : L'inventaire du travail et du sens (WAMI). *Journal d'évaluation de carrière*, 20 (3), pp. 322-337.
- Super, D. E., & Šverko, B. (1995). Rôles, valeurs et carrières dans la vie: conclusions internationales de l'étude sur l'importance du travail. *Association américaine de Psychologie*.
- Super, D.E. (1951). Adaptation professionnelle : mettre en œuvre un concept de soi. *Profession*, 30, pp. 88-92.
- Super, D.E. (1957). La psychologie des carrières. Harper.
- Super, D.E., Thompson, A.S., Lindeman, R.H., Joordan, J.P., & Myers,R.A. (1988). Manual for the Adult Career Concerns Inventory and the Career Development Inventory. *Palo Alto: Consulting Psychologists Press*.
- Tamano, M. (2013). Enseigner selon le type de personnalité, Éditions ESF.
- Tétu, I. (2009). Théorie du comportement planifié pour expliquer l'intention des infirmières d'urgence d'agir selon le motif de consultation des personnes utilisatrices de drogues injectables. Mémoire de fin d'études. Université Laval, Québec.
- Thurstone, L. L. (1931). La mesure des attitudes sociales. *Le Journal de Psychologie anormale et sociale*, 26 (3), pp. 249-269.
- Thurstone, L.L. (1928). Les attitudes peuvent-elles être mesurées ? *Journal américain de Sociologie*, 33, pp. 529-554.
- Tounès, A. (2003). L'intention entrepreneuriale. Une étude comparative entre des étudiants d'école de management et gestion suivant des programmes ou des formations en entrepreneuriat et des étudiants en DESS CAAE. Thèse pour l'obtention du doctorat en sciences et gestion. Université de Rouen.
- Triandis, H.C. (1980). Valeurs, attitudes et comportement interpersonnel. *Symposium du*

- Nebraska sur la motivation*, University of Nebraska Press.
- Trist, E. L. (1978). Sur les systèmes socio-techniques. Dans W.A. Pasmore et JJ Sherwood. *Systèmes sociotechniques*. La Jolla, CA, associés universitaires.
- Trist, E. L. (1981). The evolution of sociotechnical systems: A conceptual framework and as an action research program. Toronto: Ontario Ministry of labour, Ontario Quality of working Life Centre. In A. Van de Ven & W.F.Joyce (Eds.), *Perspectives on Organization Design and Behavior*, pp. 19-75. Wiley.
- Valsiner, J., & Lawrence, JA. (1997). Human Development in Culture across the life span. In J.W. Berry, P.R. Dasen & T.S. Saraswathi (Eds.), *Handbook of Cross-Cultural Psychology*, 2, pp. 69-106. Needham Heights: Allyn & Bacon.
- Valsiner, J. (1998). *The guided mind: A sociogenetic approach to personality*. Harvard University Press.
- Valsiner, J. (2003). Culture and its Transfer: Ways of creating general knowledge through the study of cultural particular. Clark university Massachusetts. *Online Readings in Psychology and Culture*, 2(1). <https://doi.org/10.9707/2307-0919.1013>.
- Van Breukelen, W., Van Der Vlist, R., & Steensma, H. (2004). Rotation des employés volontaires: combinaison de variables de la littérature « traditionnelle » sur la rotation des employés avec la théorie du comportement planifié. *Journal du comportement organisationnel*, 25 (7), pp. 89-914.
- Van Esbroeck, R., & Van Vianen, A. (2009). La conception de la vie : un paradigme pour la construction de carrière au 21^e siècle. *Sciences de l'éducation*.
- Van Ryn, M., & Vinokur, A. D. (1990). Soutien social et fragilisation dans les relations intimes: leurs effets indépendants sur la santé mentale des chômeurs. *Journal de la personnalité et de la Psychologie sociale*, 65 (2), pp. 350-359.
- Vecchio, R. P. (1980). La fonction et le sens du travail et du travail: Morse et Weiss (1955)

- revisités. *Academy of Management Journal*, 23(2), pp. 361-367.
- Vesalainen, J., & Pihkala, T. (1999). Identité entrepreneuriale, intentions et effet de push-factor. *Journal de l'Académie de l'entrepreneuriat*, 5 (2), p. 1.
- Vondracek, F., Lerner, RM., & Schulenberg, J.E. (1986). Développement de carrière : une approche de développement tout au long de la vie. Lawrence Erlbaum Associates.
- Vygotsky, L.S. (1985). Le problème de l'enseignement et du développement mental à l'âge scolaire. Dans B. Scheuwly & J-P. Bronckart. Neuchâtel.
- Warr, P B. (1987). Travail, chômage et santé mentale. Clarendon Press.
- Warr, P.B. (2007). Travail, Bonheur et Malheur. Mahwah, New Jersey: Erlbaum.
- Warshaw, P.R., & Davis, F.D. (1985). Démêler l'intention comportementale et les attentes comportementales. *Journal of Experimental Social Psychology*, 21, pp. 21-228.
- Watson, J.B, & Rayner, R. (1920). Réactions émotionnelles conditionnées. *Tourbillon de psychologie expérimentale*, Vol. 3, n° 1.
- Weisskopf-Joelson, E. (1968). Meaning as an integrating factor. Dans C. Bühler, F. Massarik (ed) *The course of Human Life: a Study of Goals in the Humanistic Perspective*. Springer.
- Weisskopf-Joelson, E. (1968). Santé mentale et intention. *Le Journal de Psychologie interdisciplinaire et appliquée*, 69 (1), pp. 101-106.
- Wrzesniewski, A., & Dutton, J.E. (2001). Création d'un employé: revoir les employés en tant qu'artisans actifs de leur travail. *Academy of Management Review*. 26(2), pp. 179-201.
- Wrzesniewski, A. (2003). Trouver un sens positif au travail. Dans Cameron, K.S., Dutton, JE et Quinn, RE, (Eds.), *Positive Organizational Schorlarshi : Foundations of a New Discipline*, Berett-Koehler Publishers, pp. 296-308.
- Wrzesniewski, A., Dutton, J. E., & Debebe, G. (2003). Sensibilisation interpersonnelle et

- sens du travail. *Recherche en comportement organisationnel*, 25(2), pp. 93-135.
- Wrzesniewski, A., McCauley, C., Rozin, P., & Schwartz, B. (1997). Emplois, carrières et vocations: les relations des gens avec leur travail. *Journal de recherche sur la personnalité*, 31, pp. 21-33.
- Yalom, I. D. (1980). *Psychothérapie existentielle*. Basic Books.
- Zanna, M. P., & Rempel, J.K. (2008). Attitudes: un nouveau regard sur un ancien concept. Dans R.H Fazio & R.E Petty (Eds.). *Attitudes: Their structure, function, and consequences*, pp. 7-15. Presse de Psychologie.
- Zitouni, S., & Ezzina, R. (2007). Mesure de l'effet des variables individuelles sur l'intensité d'adoption de l'EAD par les étudiants tunisiens : Approche par la théorie du comportement planifié. *TICE Méditerranée*.
- Zittoun, T. (2012). Lifecourse. Dans J. Valsiner (Ed), *Handbook of culture and Psychology of Education*, pp. 513-535. Oxford University Press.
- Zittoun, T. (2008). Development through transitions. *European Journal of Psychology of Education*, 23, pp. 165-182.

ANNEXES

Annexe n°1 : *Structure factorielle en deux dimensions (compréhension du travail et utilité du travail) de Nyock Ilouga et al. (2018) inspirée de l'IST d'Arnoux-Nicolas et al. (2016).*

ITEMS

- 1- Globalement, mon travail signifie beaucoup de choses dans ma vie
 - 2- Dans ma vie, j'attache une grande importance à mon travail
 - 3- Dans mon emploi, les buts à atteindre sont stimulants
 - 4- Mon travail actuel offre des opportunités pour devenir une personne respectée dans la société
 - 5- Je trouve que mon travail permet de découvrir de nouvelles choses
 - 6- Mon travail a une direction claire et précise
 - 7- J'ai bien compris l'utilité de mon travail
-
- 8- Je ne vois pas très bien à quoi sert mon travail actuel
 - 9- Je ne comprends pas bien quelle est la contribution de mon travail
 - 10- Je me dis parfois que mon travail ne sert pas à grand-chose
 - 11- Je ne comprends pas ce que mon travail change dans la société
 - 12- Mon travail ne m'aide pas à avoir des perspectives de vie bien claires
 - 13- Mon travail n'apporte que peu de choses à ma vie
 - 14- Je me dis souvent que dans mon poste de travail, je ne sais pas quels sont vraiment mes objectifs
 - 15- Il arrive régulièrement que je ne comprenne pas les finalités de mon travail
-

ANNEXE N° 2: QUESTIONNAIRE DE L'ETUDE

REPUBLIQUE DU CAMEROUN

Paix – Travail – Patrie

**MINISTERE DES
ENSEIGNEMENTS
SUPERIEURS**

UNIVERSITE DE YAOUNDE I

**Faculté des Arts, Lettres et
Sciences Humaines**

**MASTER PROFESSIONNEL
DE PSYCHOLOGIE DU
TRAVAIL ET DES
ORGANISATIONS**



REPUBLIC OF CAMEROON

Peace-Work-Fatherland

**MINISTRY OF HIGHER
EDUCATION**

UNIVERSITY OF YAOUNDE I

**Faculty of Arts, Letters and
Social sciences**

**PROFESSIONAL MASTER OF
OCCUPATIONAL
PSYCHOLOGY AND
ORGANIZATION**

QUESTIONNAIRE SUR LE SENS DU TRAVAIL ET L'INTENTION DE REORIENTATION DE LA CARRIERE PROFESSIONNELLE CHEZ LES ENSEIGNANTS DU SECONDAIRE AU CAMEROUN

Dans le cadre d'une recherche sur le sens du travail et l'intention de réorientation de la carrière professionnelle chez les enseignants du secondaire au Cameroun, vous voudrez bien répondre aux questions suivantes.

Votre diligence nous obligerait. Nous vous garantissons que nous n'utiliserons votre réponse qu'à des fins académiques et vous assurons de l'anonymat et la confidentialité de l'enquête.

Consigne : marquez votre degré d'accord ou de désaccord en cochant les cases correspondantes.

PREMIERE PARTIE : LE SENS DU TRAVAIL

1	2	3	4
Pas du tout d'accord	Pas d'accord	D'accord	Tout à fait d'accord

Comment percevez-vous votre métier d'enseignant ?				
1-Mon travail signifie beaucoup de choses dans ma vie				
2- J'attache une grande importance à mon travail				
3-Dans mon métier les buts à atteindre sont stimulants				
4-Mon métier offre des opportunités pour devenir une personne respectée dans la société				
5-Mon travail m'offre des occasions de découvrir de nouvelles choses				
6-Mon travail a une direction claire et précise				
7-J'ai bien compris l'utilité de mon travail				
8-Je ne vois pas clairement à quoi sert mon travail dans la société				
9-Je ne comprends pas bien quelle est la contribution de mon				

travail dans l'évolution de la société				
10-Je me dis parfois que mon travail ne sert pas à grand-chose				
11-Je ne comprends pas ce que mon travail change dans la société				
12-Mon travail ne m'aide pas à avoir des perspectives de vie bien claires				
13-Mon travail n'apporte que peu de choses dans ma vie				
14-Je me dis souvent que dans mon poste de travail, je ne sais pas quels sont vraiment mes objectifs				
15-Il arrive régulièrement que je ne comprenne pas les finalités de mon travail				

DEUXIEME PARTIE : L'intention de réorientation de la carrière professionnelle

1	2	3	4
Pas du tout d'accord	Pas d'accord	D'accord	Tout à fait d'accord

Au cours des 12 prochains mois,

1-Je prévois de prendre des mesures pour changer de métier				
2-J'ai l'intention de commencer des démarches pour changer de métier				
3-J'ai la conviction que je dispose de tous les moyens pour changer de métier				
4-Parmi toutes les opportunités de travail, je préfère l'enseignement				
5-J'ai l'intention d'exercer une autre activité que l'enseignement				
6-Mes connaissances approuveraient ma décision de changer de métier				
7-Je ne souhaite pas quitter mon métier d'enseignant				

IDENTIFICATION DES REpondANTS

Sexe.....

Age.....

Situation matrimoniale.....

Nombres d'enfants.....

Poste de travail.....

Ancienneté au poste.....

Niveau d'étude.....

Autres personnes à charge.....

TABLE DES MATIERES

LISTE DES FIGURES.....	v
LISTE DES TABLEAUX.....	vi
LISTE DES ABREVIATIONS	vii
LISTE DES ANNEXES.....	viii
RESUME.....	ix
ABSTRACT.....	Erreur ! Signet non défini.
INTRODUCTION GENERALE.....	1
PREMIERE PARTIE : CADRE THEORIQUE.....	5
CHAPITRE 1 : PROBLEMATIQUE.....	6
1.1-Contexte Empirique	6
1.1.1-Le marché de l’emploi camerounais	6
1.1.2-La fonction publique camerounaise	7
1.1.3-Le Ministère des Enseignements Secondaires.....	8
1.1.4-L’état des lieux de la situation professionnelle des enseignants camerounais.....	9
1.2- Constat théorique.....	11
1.3- Problème de recherche	15
1.4- Objectifs de l’étude.....	16
1.4.1 - L’objectif général	16
1.4.2 - Objectifs spécifiques.....	16
1.5 - Intérêt et Pertinence de l’étude.....	17
1.5.1 - Intérêt scientifique de l’étude	17
1.5.2- Intérêt pratique et social de l’étude	18
1.6 - Questions de recherche.....	19
1.6.1- Question principale	19
1.6.2- Questions secondaires.....	19
1.7 - Hypothèses de l’étude	19
1.7.1- Hypothèse générale	19
1.7.2- Hypothèses spécifiques	19
CHAPITRE 2 : REVUE DE LA LITTERATURE	20
2.1- Le sens du travail	20
2.1.1- Définitions du sens du travail	20
2.1.2- Les modèles du sens du travail	21
2.1.3 - Les dimensions du sens du travail selon Arnoux et al. (2006).....	26
2.1.3.1- L’importance du travail.....	26
2.1.3.2- La compréhension du travail	27

2.1.3.3- La direction du travail	27
2.1.3.4-La finalité du travail	28
2.1.4- L'adaptation de l'inventaire du sens du travail au contexte camerounais par Nyock Ilouga et al. (2018)	28
2.2-L'intention de réorientation de la carrière professionnelle	29
2.2.1- Définition de l'intention.....	29
2.2.2- L'intention de départ	30
2.2.3- La réorientation professionnelle	32
2.2.3.1 – L'orientation scolaire et professionnelle	32
2.2.3.2- La carrière professionnelle.....	36
2.2.3.3-La réorientation professionnelle	39
CHAPITRE 3 : ANALYSE DES MODELES THEORIQUES DE REFERENCE.....	44
3.1-Théories de référence sur le sens du travail	44
3.1.1- La théorie philosophique	44
3.1.2- La théorie humaniste	45
3.1.3-La théorie existentialiste	46
3.1.4- La théorie phénoménologique.....	47
3.1.5- La théorie constructiviste	49
3.1.6- La théorie de la Psychologie positive.....	50
3.1.7- les caractéristiques d'un travail qui a du sens	52
3.2-Théories de référence sur l'intention de réorientation de la carrière professionnelle.	53
3.2.1- La théorie de l'action raisonnée de Fishbein et Ajzen (1980)	53
3.2.1.1- l'attitude	54
3.2.1.2-Les normes subjectives.....	55
3.2.2-La théorie du comportement planifié d'Ajzen (1991)	57
3.2.2.1-L'attitude vis-à-vis du comportement	57
3.2.2.2-La norme sociale perçue	57
3.2.2.3-Le contrôle comportemental perçu	58
3.2.3- La théorie des comportements interpersonnels de Triandis (1980).....	59
3.2.3.1-L'intention comportementale.....	59
3.2.3.2-L'habitude	60
3.2.3.3-Les conditions facilitantes	60
3.2.4-La théorie sociale cognitive de Bandura (1982)	62
DEUXIEME PARTIE : CADRE OPERATOIRE.....	64
CHAPITRE 4 : METHODOLOGIE	65

4.1-Rappel des objectifs de recherche.....	65
4.1.1-L'objectif général.....	65
4.1.2-Les objectifs spécifiques	65
4.2-Rappel des hypothèses.....	65
4.2.1-Hypothèse générale	65
4.2.2-Hypothèses opérationnelles	65
4.3- Définition des variables et leurs modalités.....	65
4.3.1- La variable indépendante	65
4.3.2-La variable dépendante	66
4.4-Plan de recherche.....	67
4.5 - schéma du modèle.....	68
4.6-Type d'étude	69
4.7-Site de l'étude.....	69
4.8- Population de l'étude.....	70
4.8.1-Technique d'échantillonnage.....	73
4.8.2- Procédure.....	74
4.8.3- Présentation de la constitution de l'échantillon	75
4.8.3.1-Distribution de l'échantillon selon le sexe des participants.....	75
4.8.3.3-Distribution de l'échantillon selon le poste occupé	78
4.8.3.4-Distribution de l'échantillon selon le statut matrimonial.....	80
4.9-Instrument de collecte des données.....	81
4.9.1-La note introductive	81
4.9.2-L'outil de mesure du sens du travail.....	82
4.9.3-L'outil de mesure de l'intention de réorientation de la carrière professionnelle	82
4.9.4-L'identification des répondants	82
4.10-Procédure de collecte des données	83
4.10.1-Durée du processus.....	83
4.10.2-Distribution du questionnaire.....	83
4.10.3–Collecte des données	83
4.11-Cohérence des instruments de mesure	83
4.12-Technique de traitement statistique des données	84
CHAPITRE 5 : ANALYSE DES RESULTATS	86
5.1-Analyse des résultats	86
5.1.1- Statistiques descriptives.....	86

5.1.1.1-Vérification des hypothèses	91
5.1.1.2-Synthèse des résultats et décision sur l'hypothèse générale	93
CHAPITRE 6 : DISCUSSION DES RESULTATS.....	95
6.1-Discussion de l'hypothèse 1	95
6.2-Discussion de l'hypothèse 2	98
6.3-Conclusion sur l'hypothèse générale.....	102
6.4-Limites et orientations pour les futures études	102
6.5-Implications professionnelles de l'étude	103
CONCLUSION GENERALE	104
REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES.....	104
ANNEXES.....	104
TABLE DES MATIERES	104