

REPUBLIQUE DU CAMEROUN

Paix-Travail-Patrie

UNIVERSITE DE YAOUNDE I

Centre de Recherche et de Formation Doctorale en
Sciences Humaines Sociales Et Educatives

U.F.R.D EN SCIENCES HUMAINES E
T SOCIALES

DEPARTEMENT DE PSYCHOLOGIE



REPUBLIC OF CAMEROON

Peace-Work-Fatherland

THE UNIVERSITY OF YAOUNDE I

Post Graduate School for Social and
Educational Sciences

DOCTORATE RESEARCH UNIT FOR
SOCIAL SCIENCES

DEPARTMENT OF PSYCHOLOGY

IMPACT DU SENS DU TRAVAIL SUR L'ENGAGEMENT AU TRAVAIL DES AGENTS DE SECURITE AU CAMEROUN

Date de soutenance : Mémoire présenté et soutenu le 27 Mai 2022

Par : KENGNE NJILO Honoré Malachie

19Y755

Jury :



Qualité

Nom

Unité d'attache

Président :

EBALE MONEZE

Yaoundé 1

Chandel Professeur

Examineur :

TCHEUNDJIO Rosalie

Yaoundé 1

Chargée de Cours

Rapporteur :

NYOCK ILOUGA

Yaoundé 1

Samuel

Maître de conférences

SOMMAIRE

REMERCIEMENTS.....	iii
SIGLES ET ABREVIATIONS	iv
LISTE DES TABLEAUX	v
LISTE DES FIGURES.....	vii
RESUME.....	viii
ABSTRACT	ix
INTRODUCTION GENERALE	1
PREMIERE PARTIE : CADRE THEORIQUE.....	4
CHAPITRE 1 : PROBLEMATIQUE DE L'ETUDE	5
CHAPITRE 2 : REVUE DE LA LITTERATURE	19
CHAPITRE 3: ANCRAGE THEORIQUE DE L'ETUDE	50
DEUXIEME PARTIE : CADRE OPERATOIRE	66
CHAPITRE 4 : METHODOLOGIE DE LA RECHERCHE	67
CHAPITRE 5 : RESULTATS DE L'ETUDE	84
CHAPITRE 6 : INTERPRETATION ET DISCUSSION DES RESULTATS.....	103
CONCLUSION GENERALE	103
REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES.....	103
TABLE DES MATIERES	103

REMERCIEMENTS

C'est grâce au soutien d'un certain nombre de personnes que nous avons pu parachever la conception et la réalisation de ce travail.

Nos plus profonds remerciements vont tout d'abord à l'endroit de notre Directeur de Mémoire, Pr Samuel NYOCK ILOUGA, Maître de Conférences, Co-Coordonnateur du Master Professionnel en Psychologie du Travail et des Organisations à l'UY1, pour son engagement sans calculs pour le rayonnement de la psychologie du travail au Cameroun ainsi que sa disponibilité, sa patience et son soutien tout au long de ce travail de recherche.

Nous remercions ensuite tous les enseignants du Master Professionnel de Psychologie du Travail et des Organisations pour les connaissances dispensées.

Nous remercions spécialement notre épouse Julie BERNARD pour son soutien inconditionnelle et sa motivation quotidienne sans quoi ce travail de recherche ne serait jamais arrivé à terme.

Notre gratitude va également à l'endroit de Davy AMBASSA pour son accompagnement, sa disponibilité et le soutien constant durant la réalisation de cette recherche.

Enfin puisse chacun, ayant contribué de près ou de loin à la réalisation de ce travail, trouver ici une marque singulière de toute notre reconnaissance.

SIGLES ET ABREVIATIONS

- DARES** : Direction de l'Animation, de la Recherche et des Etudes Statistiques
- DPSCE** : Dispositif de Production des Statistiques Courantes sur l'Emploi au Cameroun
- MINEDUB** : Ministère de l'Education de Base
- MINJEC** : Ministère de la Jeunesse
- MINRESI** : Ministère de la Recherche Scientifique et de l'Innovation
- MINTSS** : Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale
- MOW** : Meaning Of Work
- TEE** : Temps d'Enseignement Effectif
- SMIG** : Salaire Minimal Interprofessionnel Garanti
- HG** : Hypothèse Générale
- HO** : Hypothèse Opérationnelle
- VI** : Variable Indépendante
- VD** : Variable Dépendante
- OCQ** : Organizational Commitment Questionnaire
- TCM** : Three Components Model
- RH** : Ressources Humaines
- UWES** : Utrecht Work Engagement Scale
- OC** : Organizational Commitment
- ACS** : Affective Commitment Scale
- CCS** : Continuity Commitment Scale
- NCS** : Normative commitment Scale
- JDS** : Job Diagnostic Survey
- UT** : Utilité perçue du Travail
- CT** : Compréhension du travail
- EA** : Engagement Affectif
- EC** : Engagement Calculé
- EN** : Engagement Normatif

LISTE DES TABLEAUX

<i>Tableau 1: Typologie de l'engagement organisationnel</i>	20
<i>Tableau 2: Modèle d'engagement organisationnelle en 4 composantes (adapté de Cohen, 2007).....</i>	25
<i>Tableau 3: Un continuum de liens (Klein et al., 2012)</i>	29
<i>Tableau 4: Thèmes de psychologie positive</i>	58
<i>Tableau 5: Synoptique des variables et des modalités de l'étude</i>	69
<i>Tableau 6: Plan de recherche</i>	69
<i>Tableau 7: quelques énoncés mesurant le sens du travail</i>	72
<i>Tableau 8: quelques énoncés mesurant l'engagement au travail</i>	73
<i>Tableau 9: analyse de fiabilité de l'utilité perçue du travail</i>	74
<i>Tableau 10: analyse de fiabilité de compréhension du travail</i>	75
<i>Tableau 11: analyse de fiabilité de l'engagement normatif au travail</i>	75
<i>Tableau 12: analyse de fiabilité de l'engagement affectif</i>	75
<i>Tableau 13: analyse de fiabilité de l'engagement calculé</i>	76
<i>Tableau 14: description de l'échantillon selon genre.....</i>	79
<i>Tableau 15: répartition de l'échantillon selon genre</i>	79
<i>Tableau 16: répartition de l'échantillon selon la situation matrimoniale.....</i>	80
<i>Tableau 17: répartition de l'échantillon selon l'ancienneté.....</i>	80
<i>Tableau 18: répartition de l'échantillon selon le niveau d'étude</i>	80
<i>Tableau 19: répartition de l'échantillon selon le type de contrat de travail</i>	81
<i>Tableau 20: résultat de l'analyse de l'effet de l'âge sur l'engagement normatif.....</i>	84
<i>Tableau 21: résultat de l'analyse de l'effet du genre sur l'engagement normatif au travail ..</i>	85
<i>Tableau 22: comparaison de moyenne de l'engagement normatif suivant le genre.....</i>	85
<i>Tableau 23: résultat de l'analyse de l'effet du genre sur l'engagement calculé au travail....</i>	86
<i>Tableau 24: comparaison de moyenne de l'engagement calculé suivant le genre</i>	86
<i>Tableau 25: résultat de l'analyse de l'effet du genre sur l'engagement affectif au travail</i>	86
<i>Tableau 26: résultat de l'analyse de l'effet du contrat de travail sur l'engagement normatif</i>	87
<i>Tableau 27: test de comparaison des moyennes de Tukey.....</i>	88
<i>Tableau 28: résultat de l'analyse de l'effet du contrat de travail sur l'engagement calculé ..</i>	88
<i>Tableau 29: test de comparaison des moyennes de Tukey.....</i>	90

<i>Tableau 30: résultat de l'analyse de l'effet du contrat de travail sur l'engagement affectif...</i>	90
<i>Tableau 31: test de comparaison des moyennes de Tukey.....</i>	91
<i>Tableau 32: analyse descriptive de l'utilité du travail</i>	92
<i>Tableau 33: analyse descriptive de la compréhension du travail.....</i>	93
<i>Tableau 34: analyse descriptive de l'engagement calculé au travail</i>	94
<i>Tableau 35: analyse descriptive de l'engagement normatif au travail.....</i>	95
<i>Tableau 36: analyse descriptive de l'engagement affectif au travail</i>	96
<i>Tableau 37: matrice de corrélations</i>	97
<i>Tableau 38: régression simple de l'utilité sur l'engagement affectif.....</i>	98
<i>Tableau 39: régression simple de l'utilité sur l'engagement de calculé</i>	99
<i>Tableau 40: régression simple de l'utilité sur l'engagement normatif.....</i>	100
<i>Tableau 41: régression simple de la compréhension sur l'engagement affectif.....</i>	100
<i>Tableau 42: régression simple de la compréhension sur l'engagement calculé</i>	101
<i>Tableau 43: régression simple de la compréhension sur l'engagement normatif.....</i>	102

LISTE DES FIGURES

Figure 1: Proposition de modèle de développement de l'engagement au travail (Cohen, 2007)
..... 26

Figure 2: Schéma définition du sens du travail (Morin et al, 1999)..... 39

Figure 3: Distinction sens du travail et sens au travail 43

Figure 4: le modèle des caractéristiques de l'emploi de Hackman et Oldham (1974) 53

Figure 5: comparaison de l'engagement normatif en fonction du type de contrat de travail . 88

Figure 6: comparaison de l'engagement normatif en fonction du type de contrat de travail . 89

Figure 7: comparaison de l'engagement normatif en fonction du type de contrat de travail . 91

Figure 8: distribution des scores de l'utilité perçue 93

Figure 9: distribution des scores de la compréhension du travail 94

Figure 10: distribution des scores de l'engagement calculé 95

Figure 11: distribution des scores de l'engagement normatif au travail 96

Figure 12: distribution des scores de l'engagement affectif..... 97

RESUME

L'objectif principal de cette étude est d'examiner l'impact du sens du travail sur l'engagement au travail des agents de sécurité camerounais, de fait elle pose la question de savoir si le sens du travail contribue à l'engagement au travail des agents de sécurité au Cameroun. L'hypothèse générale étant que le sens du travail augmente l'engagement au travail des agents, pour vérifier cela nous avons réalisé une enquête de terrain auprès de 113 agents de sécurité de la ville de Yaoundé. Nous avons administré un questionnaire évaluant d'une part le sens du travail et d'autre part l'engagement au travail. Les outils ont été choisis à partir de la revue de littérature que nous avons effectuée pour chacun de ces concepts. Les données collectées ont fait l'objet d'une double analyse : descriptive et inférentielle. Les résultats des analyses de régression linéaire simple ont révélé que les dimensions du sens (utilité et compréhension) ont un effet statistiquement significatif sur l'engagement au travail des agents. L'utilité du travail comme on s'y attendait augmente significativement le niveau d'engagement au travail (normatif et affectif). Ce résultat précise le rôle de l'utilité du travail des agents comme facteur déterminant de leur engagement au travail. Se situant dans la trajectoire de Davoine et Meda (2008), nous retenons qu'un travail est perçu comme étant utile lorsqu'il permet à l'employé d'aider les autres, de s'épanouir lui-même et d'être utile à la société. Ainsi, un tel travail permet logiquement aux travailleurs d'être engagés. S'agissant de la dimension compréhension du travail, les résultats indiquent que les agents de sécurité qui évoluent dans un secteur d'activité où le travail n'est pas bien organisé ne semblent pas clairement comprendre leur travail. Cette incompréhension du travail constitue un frein à l'engagement au travail des agents. Selon Bernaud (2015), un employé qui n'a pas une bonne compréhension de son travail, qui ne dispose pas réellement de connaissance, des techniques qui lui permettraient d'exercer son métier, a de la peine à s'identifier dans celui-ci et par conséquent a tendance à diminuer son engagement au travail.

Mots-clés : Sens du travail, Engagement au travail, Agents de sécurité.

ABSTRACT

The main objective of this study is to examine the impact of the meaning of work on the work commitment of Cameroonian security officers, it therefore raises the question of whether the meaning of work contributes to their work commitment. The general hypothesis being that the sense of work increases the work commitment of agents, to verify this we carried out a field survey among 113 security agents in the city of Yaoundé. We administered a questionnaire assessing on one hand the meaning of work and on the other hand the commitment to work. The tools were chosen from the literature review we conducted for each of these concepts. The data collected were subject to a double analysis: descriptive and inferential. The results of the simple linear regression analyses revealed that the dimensions of meaning (utility and understanding) have a statistically significant effect on agents' commitment to work. The usefulness of work as expected significantly increases the level of commitment to work (normative and emotional). This result clarifies the role of the usefulness of the work of agents as a determining factor in their commitment to work. In the trajectory of Davoine and Meda (2008), let us remember that a job is perceived as useful when it allows the employee to help others, to develop himself and to be useful to society. Thus, such work logically allows workers to be engaged. Regarding to the understanding of work dimension, the results indicate that security guards working in a sector of activity where work is not well organized do not seem to clearly understand their work. This lack of understanding of the work is an obstacle to the commitment to work of the agents. According to Bernaud (2015), an employee who does not have a good understanding of his work, who does not really have knowledge and the techniques that would allow him to practice his profession has difficulties identifying with it and therefore tends to reduce his commitment to work.

Keywords: Sense of work, Commitment to work, Security guards.

INTRODUCTION GENERALE

Depuis l'antiquité gréco-romaine, le travail a été considéré comme une source de souffrance et de torture, une activité réservée aux esclaves et aux « sous-Hommes » (Meda, 2010). Supiot (1994), s'appuyant sur la conception Judéo-Chrétienne, souligne que dans la langue française, le premier sens attesté du mot travail désigne ce qu'endure la femme dans l'enfantement. Il est quand même important de souligner que le rapport au travail a évolué dans le temps. Aujourd'hui, en Afrique et comme un peu partout dans le monde, l'homme ne peut vivre sans travailler. Il a besoin de se réaliser, de s'accomplir, de s'affirmer dans la société dans laquelle il se trouve et ceci à travers le travail. Ainsi, le travail est une activité pleinement valorisée qui permet de surmonter les obstacles, bâtir des cités et participe à la vie sociale. Il est donc à en croire Meda (2010), fait de créativité, d'inventivité et de lutte avec les contraintes, qui lui donne sa double dimension de souffrance et de réalisation de soi. Sur le plan économique, il est reconnu avec Smith (1776), que le travail est cette puissance humaine et/ou machinique qui permet de créer de la valeur. Dans le même sens, en 2019, Nyock Ilouga dans une analyse sur le rapport au travail au Cameroun rappelle que le développement socio-économique des sociétés est présenté comme la conséquence logique du travail des hommes.

Le travail revêt une importance capitale dans un environnement social où la rentabilité et le bien-être passent par la création des richesses et le développement personnel. Il est de plus en plus reconnu aujourd'hui, que pour rester pérennes, les entreprises doivent s'appuyer sur leurs ressources humaines qui constituent le socle de toute organisation. Reconnaissons quand même que pour rester dans les organisations, les travailleurs doivent faire preuve d'engagement au travail. Cet engagement désigne selon O'Reilly et Chatman (1991), « l'attachement psychologique d'un individu à une organisation » et rend compte des comportements et attitudes des individus sur les lieux de travail.

L'engagement au travail représente un défi majeur dans un contexte camerounais réputé entropique et marqué par la vacuité, l'ennuie, le paupérisme et une pénurie croissante de la main d'œuvre qualifiée (Nyock Ilouga & al, 2018). Définie comme désorganisation des éléments d'un système social, l'entropie est la mauvaise situation dans laquelle se trouvent les travailleurs camerounais du fait de la corruption des agents et des principes qui sous-tendent le travail informel et qui constituent avec lui des entités émergentes, nées du fonctionnement

chaotique du système social camerounais. Nyock Ilouga et al. (2018) affirment que ce fonctionnement a inscrit tous les travailleurs camerounais dans la clandestinité, abolissant les valeurs morales qui encadrent le rapport au travail et l'exécution d'un contrat.

La notion d'engagement a investi le monde de l'entreprise dans les années 50, avec l'introduction dans la littérature du terme anglais « commitment », utilisé alors pour examiner « le lien entre l'individu et l'organisation en termes de lignes d'action persistantes ». Il est à noter que le mot « commitment » sera indifféremment traduit en français par les termes engagement ou implication. Ainsi, Mowday et al (1982) définissent l'engagement comme la « *force relative de l'identification de quelqu'un dans une organisation* ». Ils la caractérisent par une forte croyance dans les buts et les valeurs de l'organisation, une volonté d'exercer des efforts considérables au profit de l'organisation et un fort désir d'en rester membre.

Parlant de la question d'engagement au travail, il n'est pas inutile de noter que cet attachement à l'organisation a beaucoup évolué dans le temps. Pour les « vétérans », la génération active née entre 1935 et 1945, la valeur dominante dans les rapports au travail est le conformisme : faire comme ses parents (Bourion, 2016). Les « baby-boomers » qui les suivent (1945 à 1965) sont totalement dévoués au travail et sont perfectionnistes (Bourion, 2016). Puis, la « génération X » (1965 à 1975), contemporaine de 1968, supporte mal la pression du travail et réintroduit l'équilibre travail-famille, l'autonomie et les défis, mais sans l'esprit de loyauté vis-à-vis de l'organisation (Bourion, 2016). Enfin, la « génération Y » (1980 à 1995), qui maîtrise la technologie, est plus scolarisée. Elle profite des avancées précédentes, mais introduit la loi de l'économie d'effort. Elle désire de gros salaires, aime la diversité et favorise les loisirs. Les générations actuelles comme le précise Morin (1997), ont de nombreuses attentes vis-à-vis de leur travail. Ils souhaitent que ce soit une activité productive qui mène à quelque chose, qui soit intéressante, qui leur fasse plaisir, dans laquelle ils se sentent utiles et qui profite aux autres, tout en leur permettant de développer leur potentiel.

Parlant du contexte socioprofessionnel camerounais, nous nous sommes intéressés dans le cadre de cette étude à l'engagement au travail des agents de sécurité privée ou vigiles. En plus des observations effectuées sur le terrain, ce choix a été aussi motivé par le fait que dans la littérature scientifique, les études concernant les questions d'engagement au travail dans ce corps de métier au Cameroun sont quasi inexistantes. Pourtant, les agents de sécurité constituent une catégorie professionnelle de plus en plus visible. Comme dans la plupart des secteurs d'activités de notre pays, les agents de sécurité travaillent dans des conditions difficiles. Ils sont amenés à remplir des fonctions qui s'éloignent de leur activité de

gardiennage et de surveillance, allant des plus anodines (arroser les fleurs du client, balayer le parking, garer les véhicules de fonction sans habilitation), au plus complexe assurer les cours de soutien aux enfants ou faire des transactions bancaires. Ils travaillent le plus souvent sans matériel et équipement de protection pour bien faire leur travail. Ils travaillent en général 288 heures par mois pour un salaire de misère qui ne reflète pas le travail effectué. Dans ce métier où la protection sociale est presque inexistante, le plan de carrière reste flou ou ambiguë pour la plupart d'entre eux. En dehors des horaires de travail à rallonge, le vigile exerce un métier d'apparence « tranquille » mais qui comporte énormément de risques. Sur la base de ces observations, nous nous sommes interrogés sur les raisons qui expliqueraient le minimum d'assiduité dont les agents de gardiennages semblent faire preuve, en dépit des piètres conditions de travail qui sont les leurs. Reprenant à notre compte la question formulée par Nyock Ilouga et al. (2018), force est de se demander si le sens de la vie, et à travers lui celui du travail, élaborés dans un environnement qui en est dépourvu, ne pourraient justifier cet engagement au travail des agents de sécurité camerounais. Autrement dit, la référence au sens du travail n'aiderait-elle pas les agents de sécurité à faire abstraction des contraintes imposées par leur travail et donc à rehausser leur niveau d'engagement ?

L'étude du sens du travail se présente avec une acuité nouvelle pour des travailleurs qui évoluent dans un contexte entropique, marqué par l'effondrement de la valeur accordée au travail (Mercurie & Vultur, 1990). Ainsi, le sens du travail associé à la raison d'être et de vivre, à la vocation (Frankl, 1969), apparaît, tout compte fait, dans notre contexte comme une ressource non négligeable et pourrait même constituer un atout majeur voire indispensable pour l'engagement au travail des agents. C'est pourquoi nous avons choisi d'examiner l'impact du sens du travail sur l'engagement au travail des agents de sécurité camerounais.

L'hypothèse générale de cette étude a été formulée comme suit : *le sens du travail augmente l'engagement au travail des agents de sécurité au Cameroun*. Un questionnaire constitué de deux outils de mesure (sens du travail et engagement au travail) a été soumis aux participants. Enfin, les données collectées ont été traitées en utilisant la régression linéaire simple pour tester l'effet du sens du travail sur l'engagement au travail.

Le présent travail a été ainsi subdivisé en deux grandes parties composées de trois chapitres chacune. La première partie portant sur le cadre théorique, traite de la problématique, la revue de la littérature et les théories de références. La seconde partie, consacrée au cadre opératoire, présente la méthodologie, la présentation des résultats et la discussion des résultats.

PREMIERE PARTIE : CADRE THEORIQUE

Cette partie du travail est structurée en trois chapitres : le premier chapitre présente la problématique de l'étude, le deuxième chapitre est consacré à la revue de la littérature, et enfin le troisième chapitre aborde les théories explicatives de notre étude.

CHAPITRE 1 : PROBLEMATIQUE DE L'ETUDE

L'objectif de ce chapitre est de présenter les éléments principaux qui ont constitué la base de ce travail. Un effort est fait pour présenter quelques données sur l'engagement au travail en général et chez les agents de sécurité en particulier. Ces statistiques sont suivies par un exposé sur les conséquences et les mesures mises en œuvre par les acteurs du monde du travail pour promouvoir l'engagement au travail. Par la suite le problème de recherche, les questions de recherche, les hypothèses, les objectifs et l'intérêt de l'étude ont été présentés.

1.1. CONTEXTE EMPIRIQUE

Dans un contexte mondial où les entreprises visent de meilleurs bénéfices et donc une rentabilité économique plus importante, elles doivent s'arrimer aux standards internationaux de qualité pour faire face à la compétitivité et aux multiples défis qui s'imposent à elles. Pour atteindre de tels objectifs, les comportements des salariés constituent une variable importante dans le développement et la productivité des organisations. Dans cette quête permanente, l'engagement au travail des employés constitue, dans un environnement de mondialisation des marchés et de concurrence vive, une des données de base de la réussite de toute structure organisationnelle (Nyangono, 2020). Mais curieusement, d'après le Dispositif de Production des Statistiques Courantes sur l'Emploi au Cameroun (DPSCE, 2017), l'impression qui se dégage du milieu organisationnel est le manque d'intérêt véritable des dirigeants pour les incitations qui influent sur les comportements des individus au travail.

Classiquement, l'engagement au travail est appréhendé comme un état psychologique qui caractérise le rapport de l'employé à l'organisation et qui a un effet sur la décision de rester ou non membre de l'organisation (Allen & Meyer, 1991). Selon ces auteurs l'engagement au travail aurait des bénéfices tant sur la performance de l'organisation que sur celle des employés. Un salarié engagé éprouve du plaisir à travailler et est fier de rester membre de l'organisation. Lorsque de bonnes conditions de travail sont réunies, l'engagement au travail est sans faille. Mais lorsque les conditions de travail ne permettent plus aux salariés de s'épanouir, de vivre de leur travail, leur engagement baisse. Conformément au modèle tridimensionnel de l'engagement au travail d'Allen et Meyer (1991), le manque d'engagement au travail peut être observé à travers certains comportements qualifiés comme étant contre

productifs tels que l'absence d'effort, le retard, les intentions de départ, les départs volontaires...etc.

Ces dernières années, les questions d'engagement au travail se posent dans toutes les organisations et dans tous les pays du monde. De telles questions ont toujours émergées dans un contexte socioprofessionnel qui a besoin des travailleurs qui suivent le rythme de l'évolution des organisations. Les différentes fluctuations du marché du travail conduisent fréquemment les travailleurs et les organisations à revoir leur déploiement sur le terrain (Bourion, 2016). Sous ce rapport, un manque d'engagement au travail est très perceptible dans les organisations en général et chez les agents de gardiennage et de sécurité en particulier.

1.1.1. Quelques données sur le manque d'engagement au travail au niveau international

Une enquête internationale menée par Foucault (2013) a montré que le taux de travailleurs en situation de manque d'engagement au travail varie d'un pays à l'autre : 40% des salariés français, 35% d'italiens, 32% d'espagnols, 22% d'allemands et enfin 27% de belges. L'étude indique qu'une insuffisance dans la planification, l'organisation et la gestion des effectifs en serait la cause. Dans le même sens, les résultats d'une étude « enquête Gallup, 2013 » comparant l'engagement de 27 millions de salariés européens et américains issus de 195 pays, montrent que 11% seulement des employés sont engagés dans leur travail aux Etats-Unis. En France, les travailleurs désengagés représentent 61%. Mais curieusement, les résultats de l'étude ont révélé que les salariés des pays émergents tels que l'Inde, les Emirats Arabes ou le Mexique sont plus engagés au travail que ceux des pays développés à l'instar de la France, la Belgique et l'Espagne avec un taux d'engagement au travail variant entre 28% pour l'Inde, 22% pour le Mexique et 20% pour les Emirats Arabes.

Quelques sources indiquent aussi qu'en France, les recherches menées par la Direction de l'Animation, de la Recherche et des Etudes Statistiques (DARES, 2011) montrent que les taux d'absentéisme, de départ volontaire et de retard des salariés dans les entreprises ont significativement variés entre 2003 et 2011. En réalité, comme l'indique l'étude, de 2003 à 2011, 20,6% des salariés se sont absentés de leur travail et 20% sont arrivés en retard. Dans l'ensemble, ces données tendent à mettre en exergue une diminution de l'engagement au travail chez les salariés au niveau international. Cette situation au regard de l'évolution du marché du travail n'est pas spécifique aux travailleurs des pays étrangers. Elle est aussi observée chez les travailleurs camerounais.

1.1.2. Quelques données sur le manque d'engagement au travail au Cameroun

Au Cameroun, le manque d'engagement au travail est présent chez les travailleurs du secteur privé et du secteur public. Par exemple le Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale (MINTSS, 2012) a enregistré au total 315 salariés qui avaient quitté leur travail et 200 salariés absents de leurs postes. Par la suite, une étude menée par le Ministère de la Recherche Scientifique et de l'Innovation (MINRESI, 2014) révèle que sur 500 fonctionnaires, près de la moitié (45,2 %) se situaient dans la marge d'une baisse de l'engagement au travail. Parmi ces derniers 63,6% étaient absents de leurs postes de travail et 36,2% arrivaient régulièrement en retard au travail.

Au niveau de l'enseignement, l'évaluation (interne et externe) du système éducatif camerounais, a relevé des taux d'absentéisme, de retard et de départ élevés chez les instituteurs contractualisés (IC) (MINEDUB, 2015). Ces taux sont de 20% d'absentéismes, 25% de retards et 15% de départs en moyenne pour les 37.200 IC qui ont été recrutés ces dernières années pour améliorer la qualité de l'offre éducative dans les écoles primaires et maternelles au Cameroun. Pour le MUNEDUB, ces taux affectent le Temps d'Enseignement Effectif (TEE), qu'on appelle encore « temps scolaire » qui se situe entre 800 et 1000 heures par an. Au vu de l'occurrence des absences, des retards et départs, le TEE chez les instituteurs contractualisés est inférieur à la norme.

Dans le même ordre d'idées, une évaluation interne des services de la région du centre a révélé que les personnels de la Jeunesse et d'Animation affectés dans les zones enclavées, sont généralement absents de leur poste de travail (MINJEC, 2018). En réalité, quelques-uns font des études parallèles (9%) tandis que d'autres développent des intentions de départs (27%) à travers leur demande à intégrer d'autres départements ministériels ou organisations internationales (MINJEC, 2018). Ces différents comportements traduisent une diminution des efforts et dont de l'engagement au travail.

Ces statistiques présentées à l'échelle nationale et internationale montrent qu'ils sont assez nombreux les travailleurs qui réduisent les efforts au travail et dont manquent d'engagement. Cette situation n'est pas seulement l'apanage du secteur public mais elle est aussi récurrente dans le secteur privé. Dans la présente étude, nous nous intéressons à la question de l'engagement au travail des agents de sécurité au Cameroun.

- **Situation de travail des agents de sécurité au Cameroun**

Dans un contexte entropique comme celui du Cameroun où le travail n'est très souvent pas l'œuvre d'une grande dévotion dans les secteurs bien règlementés, nous nous sommes interrogés sur l'engagement au travail des agents de sécurité qui évoluent dans les conditions

de travail précaires. Il faut dire ici que dans la littérature scientifique, les études concernant les questions d'engagement au travail dans ce corps de métier au Cameroun sont quasi inexistantes. Pourtant c'est l'un des corps de métier qui demandent le plus d'assiduité et de dévotion car la sécurité des biens et des personnes est un impératif pour de nombreuses organisations. Les agents de sécurité appartiennent à une catégorie professionnelle de plus en plus visible mais encore peu étudiée.

Ne disposant pas de réelles données empiriques pour étayer les problèmes d'engagement chez ces travailleurs, nous avons mené quelques entretiens (étude exploratoire) auprès de travailleurs de sécurité. L'objectif de cette pré-enquête était de mieux cerner leurs conditions de travail et d'avoir un meilleur visuel concernant l'engagement de ces derniers.

Les observations et les entretiens de terrain montrent que les agents de sécurité dans leur grande majorité baignent dans une précarité à la limite de l'illégalité avec en général 288 heures de travail mensuel, des salaires de misère, une couverture sociale presque inexistante et une absence de plan de carrière pour la plupart d'entre eux. Par exemple Léon agent de sécurité dans une librairie indique que : « On travail 12h par jour, 6 jours sur 7 et parfois plus lorsque le collègue qui doit faire la relève est en retard ou même parfois absent. Les salaires qu'on touche ne nous permettent même pas de vivre décemment. Le pire c'est que comme ça prend tout notre temps c'est dur de faire autre chose pour arrondir les fins de mois. ». Les revenus de ce métier n'encouragent pas beaucoup ces travailleurs qui, quelques fois sont contraints de démissionner pour trouver mieux ailleurs.

En dehors des horaires de travail rudes, c'est un métier d'apparence « tranquille » mais qui comporte énormément de risques. En effet, ces agents sont régulièrement confrontés à des situations qui comportent des risques comme lorsqu'ils sont placés sur des sites comportant des installations techniques complexes, qu'ils ne maîtrisent pas en raison de formations insuffisantes : « Un jour, le système d'alarme incendie s'est déclenché brutalement, c'est un agent qui m'a expliqué en une journée quelques consignes. Il me dit : "Tiens, s'il y a un problème, tu as le manuel de prévention." Le problème, c'est que quand c'est arrivé, c'était la panique totale, les alarmes sonnaient de tous les côtés, j'étais complètement dépassé » (Thierry 28 ans, agent de sécurité, employé dans un siège social). Ces agents affirment même qu'ils n'aiment pas travailler dans des structures ultra modernes qui nécessitent une bonne maîtrise des installations techniques.

Par ailleurs, les agents sont contraints de mener leur mission dans un cadre où les conditions matérielles et les équipements ne leur permettent pas d'assurer toujours leur propre sécurité (chaussures de sécurité usées, absence de combinaisons incendie, système de

prévention défectueux, etc.). Le sous équipement des agents pour se défendre en cas d'attaque, car ne disposant pour la plupart ni de matraque, ni de gilet de protection, ou de chaussures appropriées les expose à des risques de toutes sortes. Dans ces conditions, ils ne sont pas pleinement engagés au travail et manque comme le rapporte un agent de sécurité « de bonnes raisons pour bien travailler ».

Un autre aspect qui n'est sans doute pas à négliger est que parfois pour éviter que l'entreprise sous-traitante ne détériore ses relations commerciales avec son client par une non-reconduction du contrat par exemple, les agents sont amenés à remplir des fonctions qui s'éloignent de leur activité de gardiennage et de surveillance, allant des plus anodines (arroser les fleurs du client, balayer le parking, garer les véhicules de fonction sans habilitation, etc.) jusqu'à celles comportant des dangers, où ils risquent de mettre en jeu leur intégrité physique et psychologique comme quand un agent doit s'occuper de la pesée des camions et de la sortie des véhicules du personnel par exemple alors que la première activité ne fait pas partie de ses attributions. Ils sont assez nombreux ces agents de sécurité qui sont contraints de faire bien plus pour garder leur job. Cet aspect pour ces travailleurs indique un manque de respect pour le corps de métier et donc la plupart du temps ils ne restent dans l'organisation que parce qu'ils perçoivent un salaire.

Pour ce qui est de la gestion de carrière il n'y a pas selon eux de perspective de carrière comme le rapporte cet agent de sécurité en service dans une entreprise commerciale : « Notre hiérarchie n'a pas défini un plan d'évolution de carrière claire, et même les avancements ne sont pas octroyés à qui de droit le moment venu. Il y a beaucoup de magouilles ! Moi par exemple j'ai été convoqué par le patron sans être accusé de quoique ce soit, quand je suis arrivé au quartier général pour le rencontrer on m'a fait comprendre à son secrétariat que c'est pour une bonne nouvelle, que je serai promu à un meilleur poste mais avant qu'il n'ait pu me recevoir, son homme de main est venu m'interpeler et m'a dit que le patron a demandé qu'il vienne voir si j'ai répondu présent à la convocation et de me renvoyer à mon poste. Cela n'a aucun sens. Mes collègues du secrétariat du patron m'ont dit que ce Monsieur m'a écarté pour faire nommer une de ses connaissances au poste où le patron voulait me récompenser pour mes longues années de bons et loyaux services ». Les propos de cet agent rapportent fidèlement le vécu et la gestion de carrière de la quasi-totalité des personnes que nous avons durant notre pré-enquête. Ils sont assez nombreux qui au bout de 10 ans de services n'ont eu ni promotion, ni augmentation de salaire. Ce qui, sur le long terme, a diminué l'engagement de ces derniers. Ils n'ont plus de réels engouements en allant travailler, ils y vont pour attester leur présence au poste afin de préserver leur salaire.

Les conditions de travail présentées par ces agents de sécurité sont autant de raisons de leur manque d'engagement au travail du fait du traitement qui leur est réservé, et la précarité dans laquelle ils évoluent ne semble pas renforcer leur attachement aux organisations. Ce manque d'engagement entraîne des conséquences tant sur le plan personnel qu'organisationnel.

1.1.3. Conséquences du manque d'engagement au travail

- **Sur le plan individuel**

Dans la recherche scientifique en psychologie, de nombreux chercheurs attestent que le manque d'engagement au travail entraîne des conséquences néfastes sur le vécu des travailleurs. Modway et ses collaborateurs en 1982, ont montré que ce manque d'engagement serait responsable de l'augmentation du stress des employés qui se manifeste par des troubles de sommeil et une baisse de la vigilance.

L'étude de Silva et Dias (2016), montre quant à elle que l'absence d'engagement au travail expliquerait une baisse considérable du développement de carrière de certains agents de sécurité et même une baisse de développement personnel. L'étude indique également que le manque d'engagement au travail serait fortement corrélé à la non-satisfaction au travail.

- **Sur le plan organisationnel**

Selon (Allen & Meyer, 1996 ; Aseron et al, 2020), le manque d'engagement entraîne : la réduction des efforts, le développement de comportements contreproductifs comme le sabotage, les agressions, les déviances, la baisse de la performance, un désengagement de l'employé qui ne met plus la même ardeur dans la réalisation de ses tâches et ne s'implique plus dans son travail. Dans cette perspective, selon Aseron et al (2020), l'employé perd en efficacité et si cette situation ne s'améliore pas, elle peut avoir des conséquences disciplinaires qui peuvent aller jusqu'au licenciement. Dans le même sens, Allen et Meyer (1996), affirment qu'un employé qui n'est pas impliqué peut être désagréable, agressif et cela nuit à ses relations professionnelles.

Les employés et les clients que nous avons rencontrés durant notre enquête exploratoire nous ont fait part de ce que le manque d'engagement des agents peut engendrer des vols, des agressions... puisque leur travail consiste principalement à assurer la sécurité des personnes et des biens comme nous le rappelle clairement Georges (45 ans, agents de sécurité dans un supermarché de la place). Quelques fois même leur manque ou baisse de vigilance peut entraîner des incendies, la détérioration du matériel et des biens de la structure (portails, portes, et autres accessoires...).

Comme on peut le constater le manque d'engagement au travail entraîne des dommages importants tant pour les travailleurs que pour les organisations. En raison de ces conséquences et du coût qu'elles entraînent les pouvoirs publics en charge de la réglementation du travail ont apportés quelques solutions pour palier à cette situation.

1.1.4. Solutions proposées à la situation du manque d'engagement au travail

De nombreux efforts sont déployés au quotidien pour permettre aux agents de sécurité d'avoir de meilleures conditions de travail leur permettant un meilleur engagement dans leur travail. Par exemple Dans le cadre d'une convention collective signée en 2019 entre l'organisation syndicale des travailleurs de la sécurité, les employeurs et les administrations, le Ministre du travail et de la sécurité sociale a annoncé de nombreux aménagements pour les travailleurs des sociétés de gardiennage en ce qui concerne leurs conditions de travail.

Evoquant les salaires, le Ministre annonçait : « je ne devrais plus voir dans un barème de salaire, un montant inférieur à 60000 FCFA quand on est dans un secteur tertiaire ou secondaire » (Cameroun Tribune, Mai 2019). Cette déclaration faisait suite au constat selon lequel, la majorité des agents de sécurité touchaient un salaire en dessous du SMIG. Lors de cette séance de travail, le porte-parole des travailleurs a annoncé qu' : « il n'est plus question qu'un employé gagne moins du SMIG. Nous interpellons nos représentants dans les entreprises pour qu'ils veillent à ce que les travailleurs soient non seulement reclassés, mais désormais payés en fonction de cette nouvelle classification professionnelle » (Cameroun Tribune, Mai 2019).

Au terme de cette réunion, de nombreux employeurs comme ceux d'Africa Security ont annoncé de meilleures conditions de travail et avec des horaires de travail conventionnel n'excédant pas plus de 9 heures par jours. En ce qui concerne les absences, les structures disposent désormais des fiches de présence effective dans les structures où les travailleurs sont employés. Presque toutes les semaines, comme le confiait un travailleur, la direction appelle pour vérifier si les agents sont présents à leurs postes. En dehors de cela, la hiérarchie mène très souvent des descentes sur le terrain comme c'est le cas de Africa Security.

Dans l'ensemble, les moyens proposés pour améliorer les conditions de travail et l'engagement au travail des agents de sécurité ont permis certaines améliorations en ce qui concerne les uniformes et les outils de travail, l'élaboration des fiches de présence, les inspections régulières sur le terrain. Les actions posées par le département ministériel en charge de la question du travail au Cameroun témoignent de l'intérêt des pouvoirs publics

pour les travailleurs de ce corps de métier. Toutefois, ces pratiques et stratégies ont-elles permis de rehausser l'engagement au travail des agents de sécurité ?

1.2. FORMULATION DU PROBLEME DE RECHERCHE

Il est reconnu dans les organisations qui se veulent prospères que la mobilisation et la bien traitance de leurs personnels sont des atouts les plus importants pour les maintenir en bonne santé et leur donner envie de toujours se surpasser (Foucher, Savoie, & Brunet, 2003). En allant au travail chaque matin, les travailleurs espèrent se sentir important, écoutés et pris au sérieux. En ce sens, l'attachement du personnel à l'organisation est une question récurrente dans la littérature et la pratique dans le domaine de la gestion. L'engagement envers l'organisation est un état d'esprit ou une attitude qui augmente les chances de rétention du personnel dans les organisations (Meyer & Allen, 1991). On notera avec beaucoup de plaisir, la joie et le bonheur des nouvelles recrues, qui entrent dans la sphère professionnelle avec beaucoup d'engouement, prêt à travailler sérieusement pour l'atteinte des objectifs fixés. Au Cameroun comme partout ailleurs, obtenir un job est un résultat arraché de haute lutte pour tous ceux qui n'ont que leurs compétences à faire valoir. C'est donc un moment de pleine réjouissance, le début d'une occupation et la fin du chômage. Quelques fois même, ils sont assez nombreux qui veulent débiter dès le jour de l'embauche, c'est là le signe d'un engagement et d'une reconnaissance envers ladite structure.

Toutefois, après cette euphorie des premiers jours, les travailleurs font la rencontre avec le réel du travail et prennent conscience que leurs aspirations ne trouveront pas la satisfaction espérée. Ils sont méconnus et maltraités. Ils réagissent alors en adoptant des conduites de désinvestissement. Ils s'absentent sous de faux prétextes, baissent de vigilance et font pour la plupart du présentisme. Les conditions de travail assez précaires dans lesquelles les agents de sécurité évoluent ne leur permettent pas toujours d'être engagés au travail. Certains agents sont contraints de mener leur mission dans un cadre où les conditions matérielles et les équipements ne leur permettent pas d'assurer toujours leur propre sécurité (chaussures de sécurité usées, absence de combinaisons incendie, système de prévention défectueux, etc.). Les salaires de misère ne permettent pas aux travailleurs d'être pleinement engagés au travail.

Pour essayer de remédier à cette situation, les pouvoirs publics ont proposé un certain nombre de mesures parmi lesquelles la révision des salaires, la signature des contrats de travail et l'amélioration des conditions d'exécution du travail. Non seulement les mesures prises n'ont pas apportées les résultats escomptés, mais elles ne sont même pas clairement

appliquées. Ils sont assez nombreux les agents de sécurités qui ont moins de 40000 Fcfa de salaire mensuel, qui travaillent dans des conditions précaires et n'évoluent pas vraiment dans leur carrière. Du coup, ils ont très souvent envie de quitter les structures qui les emploient, s'absentent très souvent de leur poste, et font s'occupent à faire autre chose sur les lieux de travail. D'ailleurs, l'étude de Bibi, Ahmad et Majid (2018) indique que les agents de sécurité démissionnent très souvent de la structure au cours de la première année et que ces départs sont assez récurrents les quatre premiers mois après l'embauche. L'étude montre également que les agents s'absentent régulièrement. Ce pourcentage est estimé à près de 40% du personnel.

Selon la théorie de l'engagement au travail (Allen & Meyer, 1991), un travailleur engagé fournit des efforts, est présent au poste, est ponctuel et fière d'être membre de l'organisation. Curieusement, nous avons constaté que les agents de sécurité camerounais sont très souvent absents de leurs postes, ils arrivent en retard et nourrissent des intentions de départ. Ce constat est en contradiction avec le modèle théorique de l'engagement.

Les agents de sécurité que nous avons rencontrés semblent faire preuve d'une baisse d'engagement au travail, ce qui constitue le problème de la présente étude. La baisse d'engagement au travail comme nous l'avons mentionné plus haut a des conséquences néfastes tant sur le travailleur que sur la productivité et l'image des organisations.

1.3. CONTEXTE THEORIQUE

Le problème d'engagement au travail a fait l'objet de plusieurs études en psychologie du travail et des organisations. En ce sens, de nombreux facteurs se sont révélés d'importants prédicteurs de l'engagement au travail.

Les travaux de Codo (2012), ont identifié le lien entre l'engagement au travail et le stress professionnel. Les résultats de cette étude menée auprès de 223 managers ont montré qu'un niveau de stress élevé diminue le niveau d'engagement au travail. L'étude suggère ainsi d'éliminer les sources de stress (ambiguïté de rôle, leadership...) pour susciter de l'engagement chez les travailleurs. En évoquant les questions de santé psychologique au travail, l'étude de Morin (2008) a montré que de meilleures conditions de travail augmentent le niveau de bien-être qui à son tour contribue pleinement à l'engagement au travail des salariés.

L'étude de Nyangono (2020), menée auprès des fonctionnaires camerounais a montré que les styles de leadership démocratique et laissé contribuent à l'augmentation de l'engagement au travail. Les résultats de cette étude indiquent que dans un contexte

socioprofessionnel camerounais reconnu comme étant difficile, la confiance et la délégation des responsabilités apparaissent comme un catalyseur important d'engagement au travail. En effet, lorsque le salarié a l'impression d'être bien traité au sein d'une entreprise, il choisit d'y rester simplement parce qu'il le veut et que l'état d'esprit qui le caractérise à ce moment résulte de son désir propre à vouloir faire partir de celle-ci. Aussi, les résultats obtenus entre le leadership laisser-faire et l'engagement ont révélés qu'en l'absence de toute supervision et de tout contrôle, les employés sont davantage enthousiastes, plus impliqués à travailler pour leurs intérêts personnels ce qui est très courant dans le contexte camerounais. Ce travail-là qui échappe à tout contrôle ne profite qu'au titulaire du poste et menace la survie, sinon le développement de l'entité qui l'emploi.

En ce qui concerne l'engagement au travail des agents de sécurité, l'étude Aseron et al (2020), a mis en évidence les liens existants d'une part entre l'environnement de travail et l'engagement au travail et d'autre part entre la satisfaction au travail et l'engagement au travail des agents de sécurité aux Philippines. Si les résultats de l'étude n'ont pas permis de vérifier l'effet modérateur de la satisfaction au travail dans la relation entre l'environnement de travail et l'engagement, les liens linéaires se sont avérés très significatifs. En effet, les résultats de l'étude ont montré qu'un environnement de travail qui ne donne pas la possibilité aux agents de revendiquer de meilleures conditions de travail, d'innover ou d'assumer des responsabilités expliquerait plus de 47% de la baisse d'engagement au travail.

Dans le même sens, l'étude de Silva et Dias (2016), menée auprès 182 agents de sécurité au Portugal a mis en exergue les effets respectifs de la formation organisationnelle et des intentions de départs sur l'engagement au travail. Les résultats de l'étude ont montré que la formation organisationnelle contribue à l'augmentation de l'engagement au travail. En effet, lorsque les agents de sécurité sont formés, ils disposent d'un éventail de compétences leur permettant de bien faire leur travail. Sous ce rapport, bien formé et mieux outillés aux exigences de leurs professions, les agents développent un engagement envers l'organisation. En ce qui concerne les intentions de départs, les résultats des analyses de régressions ont montré qu'elles contribuent significativement à la baisse de l'engagement au travail des agents.

Ces quelques éléments clairement identifiés dans la littérature scientifique traduisent l'engouement des chercheurs pour l'étude de l'engagement au travail des agents de sécurité. Mais il est quand même important de souligner que le métier d'agent de sécurité est très particulier en ce sens qu'il n'est pas souvent convoqué au premier rang lorsqu'on recherche un emploi. La majorité des travailleurs de ce corps de métier que nous avons rencontré durant

notre enquête préliminaire ont indiqué qu'ils sont arrivés dans ce métier parce qu'ils n'ont pas trouvé mieux en raison de leur niveau d'étude, le chômage endémique et l'âge avancé pour d'autres. Ce n'est pas un métier qu'on fait très souvent par vocation. Dans la hiérarchie des métiers, la sécurité privée est considérée comme des métiers tertiaires, sans importance, sans activités réelles et très souvent qualifié de « boulot de merde ».

La place qu'occupent les agents de sécurité dans l'espace professionnel reste néanmoins subalterne et contraste avec l'image professionnelle que diffusent les sous-traitants du marché. Cependant, en dehors de ces clichés assez répandus, le métier d'agents de sécurité est de plus en plus répandu en contexte camerounais. Les agents de sécurité sont employés presque partout et quelques fois même devant des Eglises et Mosquées. Leur travail consiste premièrement à assurer la sécurité des personnes et des biens, à veuillez au respect des mesures barrières imposées par les pouvoirs publics dans la lutte contre la Covid-19 par exemple. On voit clairement que c'est un métier utile, qui aide à la fois les employeurs et les clients. Ils sont à cet effet, des maillons importants dans la chaîne de création et la préservation des richesses. Ce sont des employés aussi importants que tous les autres auxquels se réfèrent les résultats d'une organisation. Ils devraient être traités avec respect et considération.

Le métier d'agent de sécurité prend une résonance nouvelle dans un contexte socioprofessionnel camerounais réputé entropique où les nombreuses carences managériales ne permettent pas d'organiser clairement cette profession, de signer et de respecter les contrats de travail des agents avec des grilles salariales bien connues. Cette absence d'organisation du travail génère une incertitude dans ce corps de métier où les agents quelques fois ne comprennent pas le bienfondé de leur travail et dont leur contribution sur l'économie nationale. Une assez bonne compréhension voire utilité de leur travail permettrait non seulement aux agents mais davantage à leurs employeurs de négocier de meilleurs contrats auprès des structures (magasins, écoles...).

Parlant des problèmes d'engagement au travail, il est reconnu en contexte camerounais que les agents de sécurités exercent leurs activités comme tous les travailleurs des autres corps de métiers dans des conditions de travail précaires, des pratiques managériales qui ne suscitent pas très souvent l'engouement des travailleurs. Dans un métier où a priori on a le sentiment de ne pas être utile, de s'ennuyer, de ne pas pleinement cerner la raison d'être de son travail. Ne serait-il pas important de s'interroger sur le sens que ces agents donnent à leur travail ? Le sens de la vie, et à travers lui celui du travail, élaborés dans un environnement qui en est dépourvu, ne pourraient-ils pas constituer les clés de l'engagement au travail des agents

de sécurité camerounais ? La référence au sens du travail n'aiderait-elle pas les agents de sécurité à faire abstraction des contraintes imposées par leur travail et donc à rehausser leur niveau d'engagement ?

D'ailleurs, selon l'approche existentielle (Camus, 1996), le sens du travail se construit très souvent dans la révolte, le courage et la détermination opposés aux conditions inhumaines de travail pour se frayer un itinéraire professionnel dans un environnement entropique.

Ce constat, nous a poussés à nous poser un ensemble de questions que nous avons structuré en question de recherche principale et questions de recherches.

1.4. QUESTIONS DE L'ETUDE

Dans cette partie du travail, nous allons présenter la question principale et les questions secondaires sur lesquelles s'appuie l'étude.

1.4.1. Question générale

Le sens du travail contribue-t-il à l'engagement au travail des agents de sécurité au Cameroun ?

1.4.2. Question secondaire

QS1 : L'utilité perçue du travail augmente-t-il l'engagement au travail des agents de sécurité au Cameroun?

QS2: La compréhension du travail augmente-t-il l'engagement au travail des agents de sécurité ?

1.5. HYPOTHESES DE L'ETUDE

Dans le cadre de cette étude nous avons formulé une hypothèse générale et des hypothèses opérationnelles.

1.5.1. Hypothèse générale

L'hypothèse générale de cette étude a été formulée comme suit : *le sens du travail contribue à l'engagement au travail des agents de sécurité au Cameroun.*

1.5.2. Hypothèses opérationnelles

De cette hypothèse générale découle des hypothèses opérationnelles obtenues à travers l'opérationnalisation de la variable indépendante (sens du travail) en deux dimensions suivant l'outil de Nyock Ilouga et al (2018) et de la variable dépendante (engagement) en trois

dimensions selon l'outil Allen et Meyer (1997). Les différentes combinaisons possibles entre ces variables ont permis la formulation des hypothèses opérationnelles :

HO1 : l'utilité perçue du travail augmente l'engagement au travail des agents de sécurité au Cameroun.

HO1_a : l'utilité perçue du travail augmente l'engagement affectif au travail des agents de sécurité au Cameroun.

HO1_b : l'utilité perçue du travail augmente l'engagement de continuité au travail des agents de sécurité au Cameroun.

HO1_c : l'utilité perçue du travail augmente l'engagement normatif au travail des agents de sécurité au Cameroun

HO2 : la compréhension du travail augmente l'engagement au travail des agents de sécurité au Cameroun.

HO2_a : la compréhension du travail augmente l'engagement affectif au travail des agents de sécurité au Cameroun.

HO2_b : la compréhension du travail augmente l'engagement de continuité au travail des agents de sécurité au Cameroun.

HO2_c : la compréhension du travail augmente l'engagement normatif au travail des agents de sécurité au Cameroun.

1.6. OBJECTIF DE L'ETUDE

Dans cette partie du travail, nous avons formulé deux objectifs : un objectif général et des objectifs spécifiques.

1.6.1. Objectif général

L'objectif général de cette étude est d'étudier la relation entre le sens du travail et l'engagement au travail chez les agents de sécurité.

1.6.2. Objectifs spécifiques

OS1 : Evaluer l'effet de l'utilité perçue du travail sur l'engagement au travail des agents de sécurité camerounais.

OS2 : Evaluer l'effet de la compréhension du travail sur l'engagement au travail des agents de sécurité camerounais.

1.7. INTERETS DE L'ETUDE

Cette étude revêt un double intérêt : un intérêt scientifique et un intérêt pratique.

1.7.1. Intérêt scientifique

Sur le plan scientifique, cette étude contribue à l'enrichissement des connaissances sur la relation qui peut exister entre le sens du travail et l'engagement au travail. En effet, dans la littérature scientifique, de nombreux auteurs tels (Morin, 2008 ; Bernaud et al, 2015) ont par exemple montré que le sens du travail pourrait avoir des effets positifs pour les organisations et les salariés. La présente recherche se veut donc solidaire de ces approches et explore les effets positifs du sens sur l'engagement au travail des agents de sécurité.

1.7.2. Intérêt pratique

Sur le plan pratique, cette recherche contribue à inciter des programmes de recherche permettant de développer l'engagement au travail des agents de sécurité dans un contexte caractérisé par une entropie généralisée dans tous les services. Dans l'optique de susciter l'engouement au travail, l'étude recommande d'orienter un management axé sur le sens du travail qui, semble-t-il pourrait constituer une ressource dans notre contexte (Nyock Ilouga& al, 2018). En réalité, comme le soulignait Morin (1999), ignorer ou alors négliger le sens du travail des salariés pourrait avoir une incidence négative sur la productivité des organisations.

1.8. DELIMITATIONS

La présente étude est menée auprès des agents de sécurité de la ville de Yaoundé tout sexe confondu. Elle s'intéresse principalement à l'influence du sens du travail dans l'engagement au travail des agents. Pour mieux cerner la relation entre les deux concepts, elle mobilise les théories telles que la théorie des caractéristiques de l'emploi de Hackman et Oldham (1975) ; la théorie tripartite de l'engagement au travail (Meyer et Allen, 1991) et les approches du sens du travail axées sur la psychologie existentielle, la psychologie positive et phénoménologique.

CHAPITRE 2 : REVUE DE LA LITTERATURE

Ce deuxième chapitre est consacré à la recension des écrits portant les différents concepts de la présente étude. Cette recension est présentée en trois sections : la première est consacrée aux écrits sur l'engagement au travail, la seconde partie expose sur le sens du travail et la troisième partie précise quelques écrits liant le sens du travail à l'engagement des travailleurs.

2.1. L'ENGAGEMENT AU TRAVAIL

2.1.1. Définitions

Selon le dictionnaire LAROUSSE, l'engagement est un acte par lequel on s'engage à accomplir quelque chose par exemple une promesse, convention ou contrat par lesquels on se lie.

Selon Allen et Meyer (1990), l'engagement c'est l'état psychologique caractérisant la relation d'un employé avec son organisation et ayant des implications sur la décision de rester ou non membre de l'organisation. Mais, avec la complexification des entreprises, on a de plus en plus tendance à parler d'engagement multiple. Les recherches sur l'engagement au travail, parfois appelée implication, souffrent de problèmes récurrents de redondance conceptuelle et de mesure (Morrow, 1993). La tentative de Meyer et Herscovitch (2001), d'apporter des réponses aux critiques formulées à l'encontre du modèle en trois composantes de Meyer et Allen (1991) n'a pas empêché la remise en question progressive de ce modèle, notamment par Cohen (2007), puis Solinger et al. (2008). En effet, une toute nouvelle proposition (Klein et al., 2012), mérite une attention particulière. Ces auteurs présentent un continuum de liens psychologiques qui renouvelle la définition même de l'engagement. Les différents types de liens sont considérés comme des construits distincts et non comme différentes formes d'engagement. L'engagement au travail est ainsi définie comme un type particulier de lien, applicable à plusieurs cibles, et reflétant le dévouement volontaire et la responsabilité pour une cible (Klein et al., 2012).

2.1.2. Les travaux fondateurs

La domination du modèle en trois composantes de l'engagement organisationnelle, proposé par Meyer et Allen (1991), a éclipsé la réflexion plus fondamentale sur le concept lui-

même et sa mesure. Il nous paraît intéressant de revenir sur les travaux fondateurs de Mowday, Porter et Steers (1982) puis de présenter le modèle de Meyer et Allen (1991), avant d'exposer les critiques apportées par Morrow (1993) et les réponses faites par Meyer et Herscovitch (2001).

Dans la littérature scientifique en psychologie, les années 1960 ont marqué le début d'une littérature très abondante sur l'engagement, traduction communément admise du mot "commitment", qui semble avoir été introduit dans la littérature par Foote (1951). En effet, il l'utilisa pour examiner comment les individus actifs initient et maintiennent des lignes d'action. L'engagement crée, selon lui, un lien entre l'individu et la structure sociale, en tant que lignes d'action persistantes. Porter et al (1974), puis Mowday, Porter et Steers (1982), ont contribué à clarifier les travaux réalisés sur l'engagement en proposant une première synthèse qui présente les différentes directions dans lesquelles les recherches vont se développer. Ils distinguent l'engagement attitudinal qui se concentre sur le processus par lequel les gens envisagent leur relation avec l'organisation et l'engagement comportemental qui s'intéresse au processus par lequel les individus deviennent "enfermés" dans une organisation et comment ils vivent cette situation.

Le tableau ci-après présente quelques définitions et typologie phare de l'engagement au travail, identifié dans la littérature.

Tableau 1: Typologie de l'engagement organisationnel

	Typologie	Définition
Etzioni (1961)	Engagement moral	Une orientation positive et de haute intensité, basée sur l'internalisation des buts et valeurs et sur l'identification à l'autorité.
	Engagement calculé	Une relation d'intensité plus faible basée sur un échange rationnel des bénéfices et récompenses.
	Engagement aliénant	Une orientation négative, trouvée dans les relations d'exploitation (ex. Prisons).
Kanter (1968)	Engagement de continuité	Dévouement à la survie de l'organisation dû aux investissements personnels et sacrifices antérieurs devenus tels que le départ devient coûteux ou impossible.
	Engagement de cohésion	Attachement aux relations sociales dans une organisation, concrétisé par des pratiques telles que les renoncements publics à d'anciens liens sociaux, ou engagement dans des cérémonies qui augmentent la cohésion du groupe.

	Engagement de contrôle	Attachement aux normes de l'organisation qui induit les comportements dans des directions désirées résultant des exigences des membres pour désavouer publiquement les normes antérieures et reformuler leurs propres conceptions en termes de valeurs organisationnelles.
Staw (1977)	Approche du comportement organisationnel	Implication vue en termes de forte identification et d'engagement dans l'organisation, due à une multitude de facteurs (approche attitudinale).
Salancik (1977)	Approche de psychologie sociale	Implication vue en termes de coûts perdus investis dans une organisation, liant irrévocablement à l'organisation (approche comportementale).

Mowday et al (1982), définissent l'engagement affectif comme "la force relative de l'identification et l'engagement de quelqu'un dans une organisation". Conceptuellement, ils la caractérisent par une forte croyance dans les buts et valeurs de l'organisation ; une volonté d'exercer des efforts considérables au profit de l'organisation ; un fort désir de rester membre de l'organisation. Association active entre l'organisation et l'individu de telle sorte que les individus impliqués aient la volonté de donner le meilleur d'eux-mêmes pour contribuer au bien-être de l'organisation," elle représente quelque chose au-delà de la loyauté passive à l'organisation. Cependant, cette définition n'exclut pas le fait que les individus soient engagés dans d'autres aspects de leur environnement, tels que la famille, le syndicat ou le parti politique. Mowday et al (1982), abordent l'engagement comme un processus ; elle est présente avant l'entrée dans l'organisation sous forme d'une « propension à », la «commitment propensity". Ils insistent d'ailleurs, sur le développement de l'engagement au fil du temps, et sur la phase cruciale des premiers mois de présence dans l'organisation. L'OCQ (Organizational Commitment Questionnaire), mis au point par Mowday et al (1982), a été construit pour mesurer l'engagement affectif des salariés dans l'organisation et a dominé la mesure de l'engagement affectif jusqu'au milieu des années 1990. Deux formes peuvent être employées : une forme complète (15 items) et une forme réduite de 9 items (Reichers, 1985 ; Angle et Lawson, 1993 ; McElroy et al., 1995). La forme complète (neuf items formulés positivement et six négativement) mesure la volonté d'un sujet d'exercer des efforts considérables pour atteindre les buts de l'organisation, son acceptation des valeurs de l'organisation, et son intention de rester.

2.1.3. Typologies, modèles ou conceptualisations de l'engagement au travail

2.1.3.1. Le modèle en trois composantes de Meyer et Allen (1982)

Mowday et al (1982), ont posé les bases d'une approche attitudinale de l'engagement, approche "psychologique" qui va donner naissance à de très nombreux travaux dont le but est de tester un modèle à plusieurs dimensions. A la suite des typologies présentées dans le tableau plus haut, le modèle en trois composantes (TCM) de Meyer et Allen s'est ainsi imposé dès la fin des années 1980 (Meyer & Allen, 1997 ; Meyer et al., 2002 ; Vanden Berghe, 2003 ; Cohen, 2007).

En réalité, Allen et Meyer (1990, 1991) considèrent l'engagement comme un état psychologique qui caractérise la relation d'un employé avec l'organisation et qui influe sur ses comportements au travail. Ils retiennent trois composantes : affective, de continuité et normative. La composante affective se caractérise, comme Mowday et al (1982) l'ont souligné, par une forte croyance et une acceptation des buts et valeurs de l'organisation, la volonté de faire des efforts considérables au profit de l'organisation ; un fort désir de rester membre de l'organisation. L'engagement calculé, cognitif ou de continuité est défini comme une "ligne d'action cohérente", basée sur la reconnaissance par l'individu des "coûts" (ou avantages comparatifs) associés au fait de quitter l'organisation et la faiblesse des alternatives de travail (Allen et Meyer, 1990). La composante normative, introduite par Wiener (1982), reflète le sentiment d'obligation morale de continuer la relation d'emploi. L'engagement affectif est aujourd'hui principalement mesuré grâce à l'échelle de Meyer et Allen (1991), exception faite de recherches conduites en Asie qui montrent une utilisation fréquente de l'échelle de Mowday et al (1982). Un certain nombre de controverses sont nées des difficultés à opérationnaliser la composante calculée. Allen et Meyer (1990) ont développé une échelle testée par de nombreux chercheurs, qui se révèle bi-factorielle quel que soit le contexte (Meyer & al., 2002 ; Allen & Meyer, 1996). Le premier facteur reflète l'importance et/ou le nombre d'avantages comparatifs réalisés par un individu ; le second, le manque d'alternatives de travail perçues par l'individu. L'échelle a malgré tout reçu des critiques liées à la faible communalité de certains items, conduisant Allen et Meyer (1996) à proposer une échelle modifiée : deux items formulés négativement ont été supprimés et un nouvel item a été ajouté. Meyer et al (2002), suggèrent que le manque d'alternative perçu pourrait être un antécédent de l'engagement de continuité. Seul le facteur relatif aux avantages comparatifs rendrait

compte de la théorie des avantages comparatifs de Becker. Plus récemment, Powell et Meyer (2004), confirment la bi-dimensionnalité de cette échelle et suggèrent de l'utiliser en l'état.

Enfin, d'autres travaux (Chen & Francesco, 2003 ; Cheng & Stockdale, 2003), laissent à penser que l'implication normative modérerait la relation entre l'implication affective et la performance, ou entre l'implication de continuité et la satisfaction au travail et l'intention de départ. La domination du TCM a masqué les critiques de fond formulées par Morrow et par différents chercheurs. A travers les arguments qu'ils développent, Meyer et Herscovitch (2001) en proposent une synthèse.

❖ Quelques critiques récurrentes

Les difficultés existent donc tant en amont, en raison d'une redondance conceptuelle, qu'en aval, dans la construction des échelles. Certains instruments de mesure ont même été construits en substituant un objet de l'implication à un autre. Par exemple, l'échelle de mesure de l'engagement proposée par Aranya et al (1981), a été constituée en substituant le mot anglais « profession » au mot « organization » de l'échelle de Porter et al. (1974). Dès 1983, Morrow souligne les problèmes de redondance conceptuelle posés par l'engagement au travail. Dix ans plus tard, elle examine la fiabilité et la validité de chacun des nombreux instruments de mesure développés pour chaque facette et propose le concept fédérateur d'implication au travail (« workcommitment ») qui comprend cinq formes universelles² : l'engagement organisationnel affective (« affective organizationalcommitment » ; les sentiments émotionnels envers l'organisation) ; l'engagement de continuité (« continuance organizational commitment » ou la perception des coûts associés au départ de l'organisation) ; l'implication dans l'activité de travail (« job involvement ») ; l'implication dans la carrière (« career commitment ») ; la valeur éthique du travail (« work ethic endorsement »).

En ce qui concerne les mesures de l'engagement organisationnel, les analyses factorielles réalisées dans le cadre des travaux empiriques font souvent apparaître deux sous dimensions de l'OCQ, dans sa forme complète. Dans leur méta-analyse, Cooper-Hakim et Viswesvaran (2005), font d'ailleurs état d'une corrélation importante (0,63) entre l'engagement attitudinal et l'engagement de continuité. Ils relèvent également une corrélation de 0,64 entre l'engagement affectif et l'engagement normatif (échelles d'Allen et Meyer). Les problèmes de mesure semblent donc nombreux pour chaque facette de l'engagement et, plus particulièrement, pour l'engagement organisationnel. Il semble notamment que l'intention de rester ou de quitter, qui apparaît dans les trois échelles de mesure de l'engagement organisationnel d'Allen et Meyer pose problème, notamment quand on souhaite étudier le lien

entre l'engagement et la performance au travail. Selon Slocombe et Dougherty (1998), le fait d'inclure la composante « désir de rester » dans la mesure de l'engagement organisationnel contribue à affaiblir les liens entre cette variable et la performance organisationnelle. Pourtant, Meyer et Herscovitch (2001), ont tenté d'apporter des réponses à ces critiques récurrentes qui touchent aussi bien la conceptualisation de l'engagement que son opérationnalisation.

Reprenant de manière très précise tous les travaux à l'origine de leur conceptualisation, ils confirment leur position, sans nous semble-t-il, apporter de véritable clarification conceptuelle ni proposer d'améliorations significatives à leur échelle de mesure. Ils réaffirment ainsi, que l'engagement est la force qui lie l'individu à une ligne d'action pertinente pour une ou plusieurs cibles (elle est multiple) et est accompagné par différents « états d'esprit » (mindsets), qui jouent un rôle central dans la formation des comportements. Concept multidimensionnel, l'engagement est composé de la dimension affective, de continuité et normative ; elle recouvre le désir, les coûts perçus et l'obligation de continuer une ligne d'action. L'ensemble des états d'esprit correspondants, de force diverse, mesurables, peut être regroupé, reflétant le profil d'implication d'un employé. L'engagement peut, selon les auteurs, aussi bien être conceptualisé et donc mesuré comme incluant un engagement à l'égard d'une entité (par exemple, l'organisation) et une ligne d'action (par exemple, continuer à être membre, faire des efforts pour atteindre des objectifs). Leur définition et leur mesure incluent donc le lien lui-même, sa force et le comportement qui en résulte (par exemple, rester dans l'organisation).

Malgré la tentative de Meyer et Herscovitch (2001), d'apporter des réponses aux critiques formulées à l'encontre du modèle en trois composantes (Meyer & Allen, 1991), celui-ci a été remis en question par plusieurs auteurs qui ont introduit une rupture progressive dans la conceptualisation de l'implication au travail.

2.1.3.2. La proposition de Cohen : l'introduction de la dimension temporelle

Une voie intéressante pour résoudre les problèmes de redondance conceptuelle et de mesure de l'engagement organisationnel a été proposée en 2007 par Cohen. Cette nouvelle conceptualisation en quatre composantes introduit la dimension temporelle et suggère que l'engagement comporte deux natures (engagement fondé sur des considérations instrumentales et engagement fondé sur un attachement psychologique). Cette conceptualisation permet, d'une part, de mieux distinguer l'engagement normatif de l'engagement affectif et propose ainsi de clore le débat sur la nature de l'engagement normatif

en la considérant comme une propension à l'engagement (propension définie sur la base des travaux de Mowday et al., 1982) qui se développe avant l'entrée dans l'organisation.

L'engagement normatif serait ainsi plus général, non reliée à une organisation particulière et très peu affectée par les expériences organisationnelles spécifiques, comme la socialisation organisationnelle (Cohen, 2007), ce qui remet en question le modèle de Meyer et Herscovitch (2001), qui fait apparaître la socialisation et le contrat psychologique comme des antécédents de l'engagement normatif. Elle dépendrait beaucoup plus des caractéristiques personnelles liées notamment à la socialisation familiale.

Tableau 2: Modèle d'engagement organisationnelle en 4 composantes (adapté de Cohen, 2007)

		Nature de l'engagement	
		Attachement instrumental	Attachement psychologique
Temps	Avant l'entrée dans l'organisation	Propension à l'engagement instrumental	Propension à l'engagement normatif
	Après l'entrée dans l'organisation	Engagement instrumental	Engagement affectif

Cette proposition évite, d'autre part, les redondances entre l'engagement organisationnel et certaines de ses conséquences, comme l'intention de départ, en mettant l'accent, pour l'engagement instrumental, sur les bénéfices de la fidélité plutôt que sur les coûts associés au départ (Cohen, 2007), ce qui permet de la différencier de l'engagement de continuité de Meyer et Allen (1991). Les deux composantes antérieures à l'entrée dans l'organisation sont considérées comme des déterminants importants des deux formes postérieures à l'entrée, ce qui offre une explication aux corrélations élevées observées dans les travaux empiriques entre l'engagement normatif et l'engagement affectif. Les deux formes d'implication post-entrée dans l'organisation (instrumentale et affective) permettent de faire écho, respectivement, aux deux types de contrat psychologique (transactionnel et relationnel) évoqués dans la littérature (Cohen, 2007) en distinguant deux catégories de facteurs d'échange.

Cohen (2007), souligne que l'engagement affectif serait un type d'engagement plus profond, se développant plus lentement et plus tardivement que l'engagement instrumental, ce qui le conduit à proposer un modèle de développement de l'engagement organisationnel.

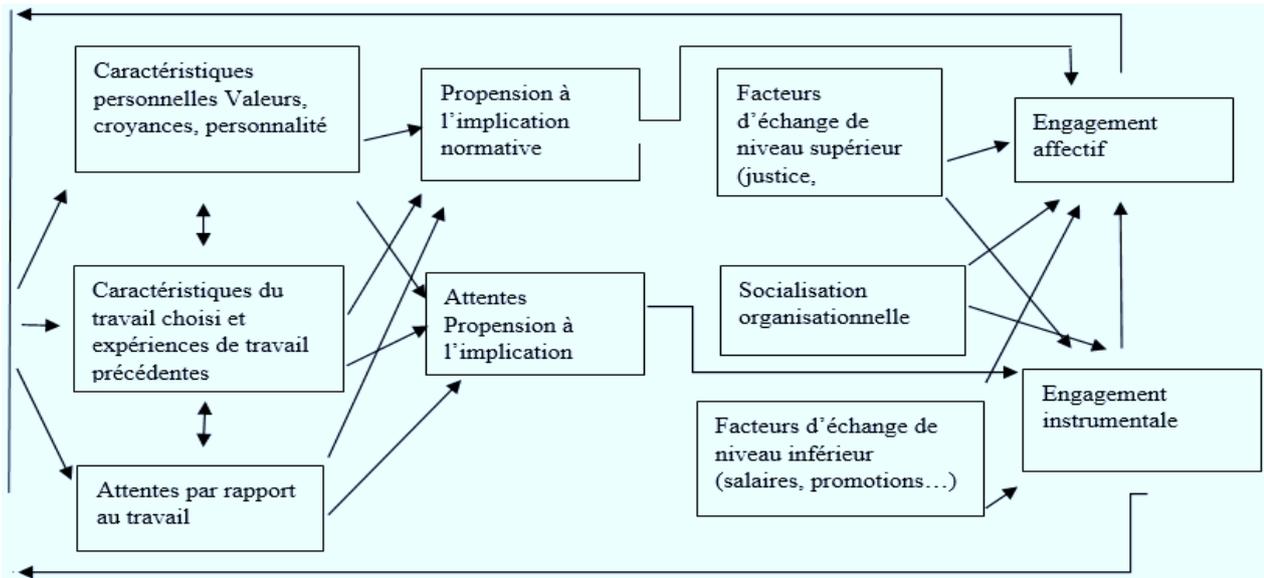


Figure 1: Proposition de modèle de développement de l'engagement au travail (Cohen, 2007)

Toutefois, le modèle de Cohen (2007), laisse dans l'ombre les articulations entre les différentes facettes de l'engagement, mis à part le lien entre engagement instrumental et affectif. Cohen (2007), indique que le cadre conceptuel qu'il propose peut-être généralisé à toutes les formes d'engagement au travail. Ce qui est discutable et donne l'exemple de l'engagement dans la profession. Quoiqu'il en soit, son modèle ne dit rien des liens entre, d'un côté, les deux facettes de l'engagement organisationnel (affectif et instrumental) et, de l'autre, les trois autres facettes mentionnées par Morrow (1993), qui peuvent être des antécédents (éthique du travail, implication dans la carrière) ou des conséquences (implication dans le poste) de l'engagement organisationnel. Somme toute, dans son analyse Cohen (2007), ne remettait cependant pas complètement en question le modèle en trois composantes, ce qui va être le cas de la critique de Solinger et al (2008).

2.1.3.3. La proposition de Solinger et al (2008) : une remise en question du modèle en trois composantes

Solinger et al (2008), dans leurs travaux ont critiqué le modèle conceptuel d'Allen et Meyer (1990). Ils montrent que, dans ce dernier modèle, l'engagement affectif peut en effet être considéré comme une attitude à l'égard d'une cible spécifique (l'organisation) alors que l'engagement de continuité et l'engagement normatif sont des attitudes à l'égard d'un comportement (le fait de rester ou de partir) et non envers l'organisation (Solinger et al., 2008). Le modèle d'Allen et Meyer combine donc des phénomènes attitudinaux fondamentalement différents : l'engagement affectif est une attitude à l'égard de la cible organisationnelle alors que l'engagement de continuité et l'engagement normatif font référence à l'anticipation des conséquences d'un comportement, en l'occurrence le fait de quitter l'organisation. Ces considérations amènent Solinger et al (2008) à conclure qu'il ne s'agit pas d'un modèle général d'implication organisationnelle mais d'un modèle spécifique permettant de prédire le turnover.

Les relations entre l'engagement et les comportements sont beaucoup plus complexes que ne le suggèrent Meyer et Herscovitch (2001) dans la mesure où ils tentent de répondre aux critiques du modèle en trois composantes. Elles dépendent notamment des différentes étapes de la carrière. Ni l'engagement de continuité, ni l'engagement normatif tels que définis par Allen et Meyer n'ont de sens juste après l'entrée dans une nouvelle organisation ou juste avant le départ à la retraite (Solinger et al, 2008), ce qui souligne l'importance de la dimension temporelle mise en avant par Cohen (2007). Etant donné que la traduction comportementale des attitudes envers une cible n'est pas la même au cours du temps, une attitude envers une cible et une attitude envers un comportement spécifique ne peuvent pas refléter un même construit sous-jacent (Solinger et al. 2008).

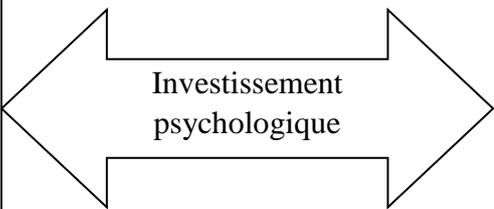
Se fondant notamment sur les travaux de Eagly et Chaiken (1993), ces auteurs proposent donc de revenir à la conceptualisation de l'engagement comme une attitude à l'égard de l'organisation, c'est-à-dire « l'état interne d'une personne précédant et guidant l'action, comprenant les sentiments, les croyances et les tendances comportementales » (Solinger et al., 2008). Bien que cette conceptualisation soit proche de l'engagement affectif d'Allen et Meyer, Solinger et al (1993). Soulignent l'importance de ne pas la restreindre aux aspects affectifs en incluant les deux autres composantes traditionnelles d'une attitude (cognitive et conative). Cette proposition remet finalement en avant la définition de Mowday et al (1982) qui insistent sur le fait que l'engagement envers l'organisation va au-delà des sentiments et des croyances qui pourraient être vécus de façon passive et qu'elle incorpore la volonté personnelle de contribuer au succès de l'organisation. C'est aussi ce qui permet de la distinguer de la satisfaction, qui fait référence à un état psychologique plus passif.

L'instrument de mesure correspondant (l'OCQ) fait toutefois référence explicitement à un comportement spécifique (le désir de rester) au lieu d'intégrer un comportement plus général comme le suggèrent Solinger et al. (2008). Cette mesure conduit donc également à une surestimation des relations entre l'engagement et le turnover. Cette remise en question plus fondamentale du modèle en trois composantes qui considère l'engagement affectif comme un construit distinct des deux autres composantes a contribué à ouvrir la voie à une nouvelle définition de l'engagement, plus restreint.

2.1.3.4. La proposition de Klein et al (2012)

La nouvelle proposition de Klein et al (2012), revient sur deux hypothèses sous-jacentes de la littérature sur l'engagement. La première hypothèse fait référence à la vision de Morrow (1993) en considérant que toutes les natures ou types de liens (affectif, normatif...) et toutes les cibles (organisation, poste...) sont de l'engagement. La seconde hypothèse part du principe que l'engagement organisationnel est généralisable à toutes les autres cibles (ce qui est comme on l'a vu le point de vue de Cohen, 2007). Dans leurs analyses, Klein et al (2012), réfutent ces deux hypothèses et proposent une conceptualisation beaucoup plus restreinte de l'engagement en reconnaissant l'existence de différents types de liens psychologiques qu'ils présentent sous forme d'un continuum, allant du plus faible investissement psychologique à l'investissement le plus élevé (ce qui n'a rien à voir avec la force du lien qui peut varier pour un même type de lien). Ils réservent le terme d'engagement à un type particulier de lien reflétant le dévouement volontaire et la responsabilité pour une cible, quelle que soit cette cible. Ce continuum permet ainsi de distinguer les deux sous-composantes de l'engagement de continuité (l'absence d'alternatives et les investissements) qui apparaissent comme deux construits distincts, le lien instrumental allant au-delà du simple consentement en termes d'investissement psychologique. L'identification, qui correspond à un degré d'internalisation plus élevé, est ainsi différenciée de l'engagement.

Tableau 3: Un continuum de liens (Klein et al., 2012)

Types de liens	Consentement	Instrumental	Implication	Identification
Caractéristique	Perception d'absence d'alternatives	Enjeu en termes de coût ou de perte	Volonté, dévouement, et responsabilité	Fusion de soi-même avec la cible
Expérimentation du lien	Résignation à la réalité du lien	Acceptation calculée du lien	Adoption du lien	Définition de soi dans les termes du lien
Corollaires	Faible internalisation Indifférence Retrait psychologique Faible signification de la tâche Intérêt pour la prévention Motivation de contrôle Effort minimal			Internalisation élevée Préoccupation importante signification de la tâche Intérêt pour la promotion Motivation autonome Effort important
Alignement avec les précédentes conceptualisations				
Kelman (1958)		Conformité		Identification et internalisation
Becker (1960)		Coûts perdus et investissements		
Etzioni (1961)	Aliénante	Calculée		Morale
Kanter (1968)	Contrôle et continuité	Continuité		Cohésion
Salancik (1977)		Cohérence comportementale		
Mowday, Steers & Porter (1979)				Identification et implication
Brickman (1987)	Devoir	Devoir	Volonté	Volonté
Meyer & Allen (1991)	Normative et de continuité	Normative et de continuité	Affective et normative	Affective et normative

Pour Klein et al (2012), l'engagement ne correspond pas aux caractéristiques d'une attitude en tant qu'évaluation d'une cible (par exemple est-ce que la cible est considérée comme bonne/mauvaise, agréable/désagréable, etc.) ce qui est différent du dévouement à l'égard d'une cible. Le fait de proposer une définition beaucoup plus restreinte de l'engagement, comme un type de lien particulier, conduit naturellement ces auteurs à considérer que l'engagement est plutôt un état psychologique. L'intérêt de cette nouvelle

conceptualisation de l'engagement est qu'elle ne fait pas référence à une cible particulière. Elle peut donc s'appliquer à la cible organisationnelle comme à d'autres cibles : le poste, la carrière, le supérieur hiérarchique, l'équipe de travail, un projet... Klein et al (2012), se concentrent dans la suite de leur article sur l'étude de ce lien particulier et proposent un modèle processuel d'engagement applicable à n'importe quelle cible. Ce modèle distingue tout d'abord les antécédents du lien d'engagement : les caractéristiques individuelles (valeurs, personnalité), les caractéristiques de la cible (nature, proximité), les facteurs interpersonnels (influence sociale, échange social), les facteurs organisationnels (culture, climat, pratiques RH) et les facteurs sociétaux (culturels et économiques). Ces antécédents vont avoir une influence sur les perceptions de la cible et de l'environnement (importance, affect, confiance, contrôle), par le biais de processus cognitifs et affectifs. Ces perceptions vont influencer à leur tour le degré d'engagement vis-à-vis de la cible (lui-même modéré par les liens d'implication à l'égard d'autres cibles). Cet engagement entraîne des conséquences (volonté de maintenir le lien avec la cible et motivation) qui vont conduire l'individu à des actions spécifiques qui pourront affecter, par une boucle de rétroaction, les perceptions de la cible. Cette nouvelle définition de l'engagement et ce processus permettent donc bien de distinguer l'engagement d'une de ses conséquences (volonté de maintenir le lien avec la cible), exprimée en des termes pouvant s'appliquer à n'importe quelle cible. Elle répond ainsi aux critiques sur la confusion entre l'engagement et ses conséquences que nous avons rappelées plus haut dans ce texte.

Cette proposition constitue incontestablement une avancée pour plusieurs raisons : tout d'abord, l'implication est enfin définie sans référence à une cible particulière, comme « un lien psychologique volontaire reflétant le dévouement et la responsabilité à l'égard d'une cible » (Klein et al., 2012), ceci facilitant l'étude des implications multiples (liens d'implication à l'égard de différentes cibles). Quand le lien expérimenté par un individu se traduit par une absence de choix, il ne s'agit pas d'implication mais d'un autre type de lien (lien de consentement ou lien instrumental) ce qui est en phase avec les travaux précédents soulignant que le modèle en trois composantes reflétait en fait des construits distincts (Solinger et al., 2008). En revanche, elle laisse en suspens un certain nombre de questions.

2.1.4. Mesure de l'engagement au travail

L'engagement au travail est généralement appréhendé comme facteur potentiel de performance. Au sein d'une diversité de définitions pour le concept, l'identification d'un certain nombre de points communs est possible. L'engagement au travail sous-entend, investissement, enthousiasme, effort ciblé et énergie ; ensuite il s'agit d'un concept qui a une

composante liée à l'attitude et une composante comportementale ; et surtout l'engagement du travailleur est un statut désiré, recherché par l'organisation professionnelle, et qui est étroitement lié à la performance (Macey & Schneider, 2008). La question de l'engagement au travail a été largement documentée dans la littérature internationale afin d'explorer les facteurs pouvant être corrélés avec la performance au travail (Simpson, 2009). Un grand nombre de ces études sont basées sur la mesure du concept proposé par Schaufeli (2008), à travers l'échelle de mesure de l'Engagement au Travail d'Utrecht (Utrecht Work Engagement Scale- UWES). La construction de cet instrument de mesure dérive de la définition tridimensionnelle proposée par les auteurs : « État d'esprit positif et épanouissant relatif au travail et caractérisé par vigueur, dévouement et absorption ». L'échelle de mesure de l'Engagement au Travail d'Utrecht (Utrecht Work Engagement Scale-UWES) a été développée dans une version longue à 17 items (UWES-17) et une version courte à 9 items (UWES-9). L'UWES-17 comporte 6 items pour la dimension Absorption, 5 items pour la dimension Dévouement et 6 items pour la dimension Vigueur tandis que l'UWES-9 regroupe 3 items dans chacune des dimensions (Schaufeli& Bakker, 2003). La fiabilité de l'instrument de mesure (UWES) est satisfaisante selon les études menées dans différents pays et au sein de diverses populations professionnelles (Seppala& al, 2009 ; Schaufeli& al, 2011).

Selon une récente revue de la littérature sur le concept, de nombreux travaux supportent l'hypothèse d'une relation entre engagement au travail des travailleurs et résultats de l'entreprise notamment les résultats basés sur la performance (Salanova& al, 2007). Des associations positives ont été identifiées entre l'engagement au travail et divers facteurs de ressources de l'organisation tels que la reconnaissance des collègues et des supérieurs, la supervision et la rétro information, les opportunités de promotion et de formation. L'auto efficacité professionnelle, ressource personnelle perçue, est également évoquée comme positivement associée à l'engagement au travail (Schaufeli&Salanova, 2007 ; Chaudhary& al, 2012). L'identification de ces différents déterminants permet d'accompagner le choix des orientations stratégiques dans le milieu professionnel en matière de gestion des ressources humaines en vue d'améliorer les performances.

En dehors de l'échelle de mesure de l'Engagement au Travail d'Utrecht, deux autres instruments sont au cœur de la recherche empirique sur l'engagement organisationnel (OC). L'un est le questionnaire d'engagement organisationnel (OCQ) (Organizational Commitment Questionnaire) développé par Mowday et al (1979). Le deuxième outil est l'OC (Organizational Commitment) tridimensionnel, développé par Allen et Meyer (1990). Un OCQ de 15 items a été développé par Porter et al. (1974) et codifié par Mowday et al. (1979). Ils ont

interrogé 2563 employés dans neufdiverses organisations de travail sur une période de neuf ans. Les classifications d'emplois des personnes interrogées comprenaient des fonctionnaires, des universités classéesemployés, personnel hospitalier, employés de banque et de compagnie de téléphone,scientifiques et ingénieurs, dirigeants d'entreprises automobiles, techniciens psychiatriqueset des stagiaires en gestion de commerce de détail.

Cook et Wall (1980), quant à eux ont interviewé 650 travailleurs en cols bleus anglais dans deux études distinctes. Les échantillons étaientcomposés de travailleurs masculins qualifiés, semi-qualifiés et non qualifiés à temps plein dans les industries manufacturières.Cook et Wall (1980) ont développé une échelle de version plus courte de neuf élémentsadaptés de l'OCQ plus longue, conçue pour une population ouvrière. C'était censé saisir trois des dimensions interdépendantes suivantes :(a) l'acceptation des valeurs de l'organisation (identification), (b) la volonté de déployer des efforts au nom de l'organisation (implication) et (c) un désir de rester un employé de l'organisation (loyauté).

Dans la littérature consultée, de nos jours, l'outil le plus accepté pour mesurer l'engagement organisationnel est celui d'Allenet Meyer (1990). Ce questionnaire est composé, dans son intégralité, de24 éléments, huit éléments dans chacune des dimensions revendiquées suivantes : échelle d'engagement affectif (ACS), échelle d'engagement de continuité (CCS) et échelle d'engagement normatif (NCS). Il existe également une version abrégée avec six éléments par dimension. C'est cet instrument que nous avons mobilisé pour évaluer le niveau d'engagement au travail des agents de sécurité dans le cadre de cette étude.

2.2. LE SENS DU TRAVAIL

Quand on songe au travail, on fait très souvent allusion à l'emploi. Pourtant, le travail est bien plus qu'un emploi : il constitue une activité primordiale pour la préservation de la santé des personnes (Morin, 2008). De prime abord, le travail permet d'assurer la subsistance et de garantir aux personnes des conditions de vie décentes dans la société. Mais tel n'est pas son seul intérêt. Il est avant tout une activité par laquelle une personne s'insère dans le monde, éprouve son savoir- faire et son savoir-être, se définit, actualise son potentiel et crée de la valeur. Ceci pour obtenir en retour un sentiment d'accomplissement, d'efficacité et de satisfaction, voire peut-être un sens à sa vie. (Morin, 2008). Le travail a donc plus qu'une simple fonction économique. Il remplit aussi une fonction expressive. En raison de ses activités routinières et quotidiennes, le travail est aussi un formidable moyen pour se départir de l'angoisse du vide. Pour s'en convaincre, on n'a qu'à écouter la détresse des gens qui se

retrouvent au chômage du jour au lendemain, ou encore celle des personnes misent à la retraite à un âge précoce (Morin, 2008).

Aujourd'hui le travail s'avère de plus en plus important pour préserver et stimuler la santé des personnes. En ce sens, les gestionnaires des ressources humaines reconnaissent que le travail a des impacts sur la santé des travailleurs. Bien que cela soit communément admis, on continue de gérer le travail de façon à produire des résultats financiers attendus, sans toutefois s'intéresser spécifiquement aux personnes qui l'effectue. Il se pose alors des questions éthiques importantes qui remettent en cause le sens du travail dans ces organisations.

Le caractère entropique des organisations aujourd'hui semble avoir déshumanisé le travail et relégué le travailleur au deuxième rang des préoccupations des dirigeants (Masclat, 2010). Cette entropie se généralise de plus en plus dans tous les corps de métiers et est notamment marquée par un temps de travail réduit à des urgences, les rythmes de travail qui s'accélèrent, un écart trop important entre le travail réel et le travail prescrit (NyockIlouga, 2019). Dans un tel contexte, les travailleurs et même les demandeurs d'emploi s'interrogent sur le sens de leur travail.

2.2.1. Quelques définitions

- **Le sens**

Le terme « sens » possède diverses significations. Selon le Grand Robert (2001a), le sens est la faculté d'éprouver des impressions, la faculté de juger, la signification, la raison et la valeur ainsi que la direction et l'orientation. Il représente la raison d'être, de vivre (Frankl, 1985) et constitue un besoin pour tout être humain (Baumeister, 1991).

La recension des écrits entrepris à ce sujet nous a permis de noter que ce concept a été défini différemment en fonction des auteurs. Selon Brief et Nord (1990), le sens réfère à la fois au dessein, à la signification, à la compréhension et au savoir.

Dans la littérature scientifique en psychologie, le mot « sens » a deux racines. Du latin « *sensus* », il signifie la faculté d'éprouver des impressions, la faculté de connaître, voire de juger. Il signifie également l'idée ou l'image que représente un signe, une expérience. De par sa racine germanique « *sumo* », il signifie la direction, l'orientation que prend quelque chose. En psychologie, le sens se rapporte essentiellement à l'expérience de cohérence, de cohésion, d'équilibre, voire de plénitude. Le sens est aussi associé à la raison d'être et de vivre, à la vocation (Frankl, 1969).

Yalom (1980), définit le sens en se référant à la cohérence, à l'intention qui est exprimée par quelque chose. La quête de sens implique une recherche de cohérence. Yalom (1980) fait la différence entre le sens et le dessein ; ce dernier terme a pour référent l'intention, le but, et la fonction. Il distingue également le sens et la signification. Bien que ces deux termes soient interchangeables, la notion de signification implique l'idée d'importance ou de conséquence, du moins en anglais. La notion de signification met en évidence les valeurs qui sous-tendent le sens de même que les résultats auxquels l'individu aspire.

Quant à Baumeister (1991), le sens qui constitue un besoin pour tout être humain découle de la satisfaction de quatre besoins de base : « le dessein », « la rectitude et la justification morale », « l'efficacité » et « la valeur personnelle ». « Le dessein » réfère au besoin qu'a un individu de considérer que ses activités sont orientées vers un objectif ; l'atteinte de l'objectif visé n'est pas importante étant donné que c'est la poursuite de l'objectif qui constitue une source de sens. Quant à « la rectitude et la justification morale », elles se traduisent par la tendance de tout individu à considérer que ses actions sont correctes, bonnes et justifiables ; la satisfaction de ce besoin se manifeste chez un individu par le sentiment que ses actions présentes et passées ne sont pas mauvaises et désapprouvées et que sa vie possède une valeur positive. Par rapport à « l'efficacité », elle traduit la croyance d'un individu d'avoir un certain contrôle sur les événements de la vie de tous les jours ; elle se manifeste par la capacité de relever les défis et d'atteindre les objectifs. Finalement, « la valeur personnelle » se rapporte d'une certaine façon au sentiment de supériorité ou de valeur personnelle positive ; elle s'exprime par le droit de l'individu d'exiger le respect de soi aussi bien que le respect de la part des autres.

Finalement, selon Park et Folkman (1997), le sens se présente en un niveau global et un niveau situationnel. Le sens global a trait aux objectifs, aux croyances et aux attentes relatifs au monde. Quant au sens situationnel, il découle des interactions entre le sens global et les circonstances spécifiques d'une interaction qui s'établit entre un individu et son environnement.

À la lumière de ces définitions il nous paraît possible de conclure qu'une définition du terme « sens » ne fait pas consensus. Cependant, nous pouvons déduire que le sens se présente en tant qu'un concept qui possède diverses significations et qui a été traité soit en fonction de ce qu'il représente et soit en fonction de ce qui permet de le développer. En plus il se manifeste (présente) en deux niveaux un niveau global qui se rapporte aux croyances et aux valeurs de l'individu et un niveau situationnel qui met à l'épreuve le sens global dans un contexte ou un environnement déterminé.

- **Le travail**

Gini et Sullivan (1987), considèrent le travail comme une activité inévitable, un fait incontournable de l'existence qui permet à l'individu de gagner sa vie. De même, pour Brief et Nord (1990), le travail est une activité pour laquelle on reçoit une rémunération. Dans le même sens, Drenth (1991), considère que le travail est orienté vers un objectif : acquérir des biens et services pour satisfaire les besoins de tout individu. Gini et Sullivan (1987) sont d'avis que le travail constitue également un besoin de tout être humain, un moyen d'exprimer sa liberté, de s'accomplir et de se réaliser ; il donne à l'individu un sens de direction et lui permet de développer sa créativité.

- **L'emploi**

S'il est parfois confondu à la notion de travail, l'emploi renvoie à l'occupation de l'individu définie par l'ensemble des activités rétribuées, dans un système économiquement organisé. Selon Freyr et Payne (1984), l'emploi implique des relations d'échanges institutionnalisées. Il est aussi associé à une rétribution sous forme de salaire. Il implique souvent le consentement de l'employé à laisser quelqu'un d'autre lui dicter la nature de son travail et la manière de l'exécuter.

2.2.2. Origine et étymologie du sens du travail

La question du « sens » de la vie et du travail a émergé progressivement dans le champ de la psychologie scientifique au début du XXI^e siècle. Un siècle auparavant, cette question n'avait pas lieu d'être. Freud ne déclarait-il pas : « quand on commence à se poser des questions sur le sens de la vie et de la mort, on est malade, car tout ceci n'existe pas de façon objective » (Ferry, 1996).

Avec Camus (1913-1960), néanmoins, ainsi qu'avec le courant de l'existentialisme sartrien, le sens de la vie revient sur le devant de la scène des idées, ravivant un débat qui existait depuis l'aube de la civilisation avec les philosophes antiques. D'ailleurs, Camus (1942), dans une réflexion sur l'absurde et le suicide, va décréter que le sens de la vie était la « plus présente des questions ». Dès les années 1980 on commence à recenser de nombreuses publications sur la question du sens du travail (Morin, 1999).

Dans la littérature scientifique en psychologie, cette évolution est la conséquence d'un certain nombre de phénomènes, dont deux nous semblent particulièrement marquants. Le premier point est d'ordre sociétal, économique et culturel. La disparition du XX^e siècle, amorcée par l'accident de Tchernobyl puis la chute du mur de Berlin, a modifié l'ordre du monde. Les grands blocs idéologiques se sont effondrés au profit d'une société néo-libérale

dont les principes sont le consumérisme et l'individualisme. A ce titre, l'analyse très lucide et visionnaire de Lipovetsky (1983) illustre avec acuité à quoi conduit une société marquée par une consommation effrénée : ce sentiment de vide qui en retour provoque une appétence pour le sens traduit le nouveau désespoir qui frappe un nombre de plus en plus grand de sujets. Sur ce point, l'accord des psychologues semble général : depuis vingt-cinq ou trente ans, ce sont les désordres de type narcissique qui constituent la majeure partie des troubles psychiques traités par les thérapeutes... les troubles narcissiques se présentent moins sous la forme de trouble aux symptômes nets et bien définis que sous la forme de troubles aux symptômes du caractère caractérisés par un malaise diffus et envahissant, un sentiment de vide intérieur et d'absurdité de la vie, une incapacité à sentir les choses et les êtres. » (Lipovetsky, 1983).

La seconde raison qui explique que la question du sens soit reconsidérée est l'évolution des paradigmes de la psychologie scientifique, dont la pensée est aujourd'hui moins marquée par les plans expérimentaux que par les sciences de la complexité et la théorie du chaos (Peake&McDowall, 2012 ; Bussolari&Goodell, 2009). Ainsi, comme le mentionne Edgar Morin (2001), les sciences humaines ne savent pas qu'elles sont inhumaines, non seulement à désintégrer ce qui est naturellement intégré, mais à ne retenir que le quantitatif et le déterminisme.

En conséquence, de nouvelles orientations de recherche se développent, le life-designing en est un exemple éclairant. La prise en compte de la subjectivité de la personne amène à reconsidérer un certain nombre de phénomènes ainsi que la manière de les questionner. La question du sens, autrefois « placardisée connaît enfin son heure de gloire » comme le mentionne (Bernaud et Al, 2015).

2.2.3. Aspects théoriques

En se référant à Sartre (1996), le travail ne saurait guère figurer parmi les activités qui permettraient de donner du sens à la vie. Ces activités, dit-il, sont justes, bonnes, se satisfont d'elles-mêmes et ne nécessitent pas d'autres sources de motivation. Or le travail, soutient Comte-Sponville (2010), n'est pas une valeur morale et ne saurait donc se suffire à lui-même puisqu'il est essentiellement un moyen au service des rôles extra-professionnels. C'est, dit-il, pour cette raison qu'il a un sens. Mais le sens étant une notion fondamentalement extrinsèque, il se trouve que le sens du travail plonge ses racines dans des rôles que l'individu accomplit dans d'autres sphères de la vie (Moussa Mouloungui&NyockIlouga, 2019). Ce paradoxe

témoigne de la complexité du concept de sens et justifie l'abondance et la diversité des approches qui lui sont consacrées (Bernaud, 2016).

2.2.3.1.Sens de la vie

L'étude du sens de la vie a fait l'objet d'une littérature consistante au cours des soixante dernières années. Steger et al (2006), ont relevé tout un ensemble de définitions contemporaines du sens de la vie, en insistant sur le caractère singulier de la question. Ainsi, le sens de la vie peut être examiné sous l'angle de la cohérence (notamment entre ses valeurs et ses comportements), le fait d'avoir des buts de vie, ou la signification ontologique de la vie selon les expériences de chacun. Cette notion peut aussi être examinée sous l'angle de la perspective temporelle (Thiébaud, 1998) qui offre, de ce point de vue, une lecture anticipatrice de l'horizon de vie.

Deux précurseurs des travaux sur le sens de la vie méritent particulièrement d'être cités, parmi un ensemble de contributions. Alfred Adler (1951), contemporain de Freud, est connu comme le fondateur de la psychologie individuelle et défend une conception idiosyncrasique de la personnalité : pour comprendre l'être humain, il est nécessaire d'analyser chaque parcours de vie. Adler (1951) a suggéré l'existence de trois buts de vie : le travail, l'amour et la communauté. Cependant, une position plus affirmée sur la thématique du sens de la vie est défendue par Frankl (1905–1997). Son analyse se fonde sur une observation, un paradoxe qui est que les personnes en apparence les plus fragiles, mais disposant d'une vie intérieure riche, avaient tendance à survivre plus souvent que les autres. Ses travaux l'ont amené par la suite à élaborer des réflexions sur le sens de la vie, à défendre des positions sur l'impossibilité à créer du sens extérieurement à l'individu, et sur l'existence, chez tout être humain, d'une volonté à rechercher ce sens.

Frankl (2009), défend que trois expériences soient susceptibles de donner particulièrement du sens à la vie : le fait de réaliser une œuvre ou une action ; la confrontation à la souffrance ; la relation à quelqu'un et en particulier l'amour et l'humour. Observant que l'absence de sens conduit à la folie, Frankl a développé la logothérapie, une psychothérapie visant à combler le vide existentiel (Le Vaou, 2006). Il est néanmoins important de souligner que le courant de la logothérapie, malgré un succès moindre comparativement à la psychanalyse ou aux thérapies cognitivo- comportementales, continue d'être actif à ce jour.

Dans un paysage où les risques psycho-sociaux et le stress au travail sont devenus des facteurs endémiques associés à la souffrance des salariés, le sens de la vie est renforcé par les recherches portant sur le sens du travail (Rosso, Dekas, & Wrzesniewski, 2010). D'un point

de vue théorique, la question du sens de la vie occupe une place centrale. Elle offre de nouveaux cadres pour penser l'orientation professionnelle tout au long de la vie. Le monde d'aujourd'hui est devenu plus complexe, plus paradoxal, plus brutal et plus rapide. La chute des grandes idéologies et la décadence des religions impliquent un transfert vers l'individu de la construction de sens. Celui-ci 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, 2016).

2.2.3.2.Sens du travail

Dans la littérature scientifique en psychologie du travail, Morin (2008), donne trois définitions du sens du travail :

Premièrement, la signification que le sujet donne au travail, les représentations qu'il en a et la valeur qu'il lui attribue. Cette façon de déterminer le sens du travail conduit à établir des modèles de définition du travail, comme l'ont fait les membres de la Meaning of Work International Research Team (1987). Dans une vaste étude réalisée avec 14 700 sujets dans 8 pays, cette équipe de chercheurs a trouvé que différents paramètres pouvaient influencer la définition que les gens donnaient du travail. Ainsi, la situation familiale (par exemple, le fait d'avoir des obligations familiales versus le fait d'être célibataire), l'environnement socioéconomique (par exemple, une période de récession versus une période de croissance économique) et, de façon moindre, les normes sociétales envers le travail (par exemple, le travail est une obligation versus le travail est un droit ou un privilège) modifiaient les définitions personnelles du travail. Ces différents paramètres interagiraient entre eux et amèneraient chaque individu à avancer une définition personnelle et significative de ce que représente le travail pour lui.

Deuxièmement, l'orientation vers le travail, ce que le sujet recherche dans son travail et les desseins qui guident ses actions (Morin, 2008). Cela conduit à déterminer les valeurs associées au travail, comme l'ont fait Super et Šverko (1995), ou encore à examiner la relation qu'entretient l'employé avec son travail, comme l'ont fait Wrzesniewski et al. (1997). À ce sujet, ces chercheurs ont montré qu'une majorité de travailleurs voient leur travail d'une des trois façons suivantes : comme un emploi (le travail est un moyen de gagner sa vie, une nécessité), comme une carrière (le travail représente un investissement personnel élevé et un moyen d'avancer dans la hiérarchie ou encore dans la profession) ou comme une vocation (le travail accompli est perçu comme indispensable et socialement désirable en plus de comporter souvent des activités agréables). Ces différentes façons de voir le travail ont en retour

différentes conséquences sur le vécu quotidien des travailleurs. Là-dessus, il semble que la vocation soit le rapport au travail le plus bénéfique en ce qui a trait au bien-être, au plaisir et à l'énergie physique (Forest et al, 2004).

Troisièmement, un effet de cohérence entre le sujet et le travail qu'il accomplit, comme le degré d'harmonie ou d'équilibre qu'il atteint dans sa relation avec le travail. Le concept de cohérence, développé surtout en psychologie existentielle (Yalom, 1980), peut être apparenté à celui de logique (Heider, 1946) ou à celui de congruence (Osgood & Tannenbaum, 1955): les idées qu'on a à propos de quelque chose tendent à s'organiser en systèmes d'équilibre ; par conséquent, toute incohérence entraîne des activités (intellectuelles, émotionnelles, comportementales, etc.) visant à réinstaller l'équilibre. La cohérence que le sujet trouve dans son rapport au travail lui procure un sentiment de sécurité psychologique et de sérénité qui l'aidera à faire face aux épreuves que comporte inévitablement l'exercice même de ses fonctions. En psychologie de l'identité (Waterman, 2004, 2005 ; Waterman et al., 2003), il semble qu'une activité qui permet l'expressivité personnelle, c'est à dire une activité librement choisie où la motivation intrinsèque prédomine, amène plusieurs conséquences bénéfiques. Dans les travaux portant sur l'organisation du travail, le sens du travail est défini comme un effet de cohérence entre les caractéristiques qu'un sujet recherche dans son travail et celles qu'il perçoit dans le travail qu'il accomplit (Morin et al, 1999).

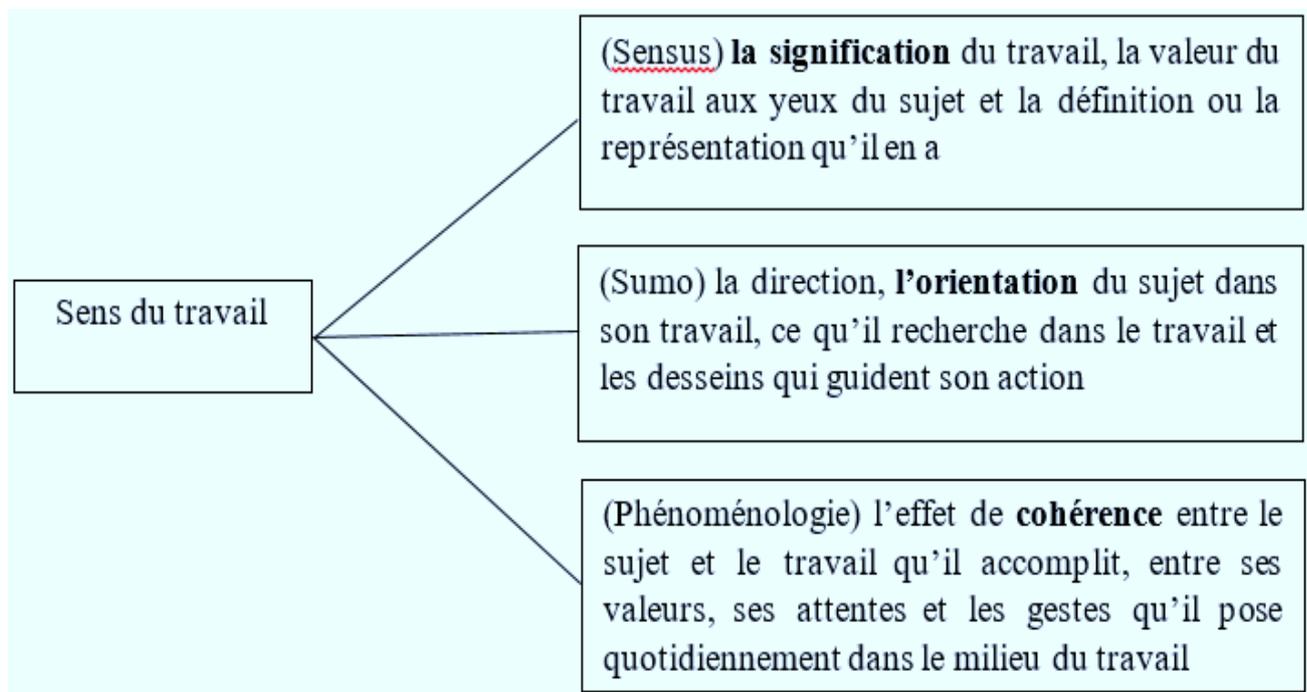


Figure 2: Schéma définition du sens du travail (Morin et al, 1999)

Les caractéristiques d'un travail stimulant ou motivant ont fait l'objet de plusieurs recherches depuis 1960 et donné lieu au développement d'un champ de connaissances qu'on a appelé « organisation du travail » (job design). Deux modèles sont prédominants : le modèle des caractéristiques de l'emploi de Hackman et Oldham (1976) et le modèle sociotechnique de Trist (1978). Hackman et Oldham (1976) ont déterminé trois caractéristiques qui peuvent contribuer à donner un sens au travail : la variété des tâches (le degré auquel un travail implique une variété de tâches qui exigent une variété de compétences), l'identité du travail (le degré auquel un travail permet de faire quelque chose du début à la fin, avec un résultat tangible, reconnaissable) et la signification du travail (le degré auquel un travail a un impact substantiel sur le bien-être ou le travail des autres personnes, que ce soit dans l'organisation ou dans le milieu). Leur modèle présente deux autres caractéristiques d'un emploi stimulant : l'autonomie (le degré auquel un travail laisse une bonne marge de liberté, d'indépendance et de discrétion à la personne pour qu'elle puisse organiser ses horaires de travail et choisir les façons d'accomplir son travail) et le feed-back (le degré auquel l'accomplissement des tâches résulte de l'information que l'individu obtient directement sur sa performance).

D'après le modèle sociotechnique proposée par Trist (1978), le travail doit présenter six propriétés pour stimuler l'engagement de la personne qui l'accomplit :

- Être raisonnablement exigeant, comporter suffisamment de variété ; reconnaissant le plaisir que procurent l'exercice des compétences et la résolution de problèmes.
- Offrir des occasions d'apprentissage sur une base régulière ; stimulant le besoin de croissance personnelle.
- Faire appel à la capacité de décision de la personne ; reconnaissant le besoin d'autonomie et le plaisir tiré de l'exercice du jugement personnel au travail.
- Reconnaître le travail accompli et soutenir les efforts ; stimulant le besoin d'affiliation et d'appartenance.
- Permettre de lier l'exercice des activités à leurs conséquences sociales ; contribuant à la construction de l'identité sociale et à la sauvegarde de la dignité personnelle.
- Pouvoir envisager un avenir désirable, ce qui pourrait impliquer des activités de perfectionnement et d'orientation professionnelle ; reconnaissant l'espérance comme un droit humain. En plus de ces aspects intrinsèques du travail, le design des systèmes sociotechniques prend en considération plusieurs aspects extrinsèques pouvant influencer sur l'engagement au travail, tels que le salaire, les conditions matérielles et physiques et les règles organisationnelles (Ketchum&Trist, 1992).

Il reste reconnu de tous qu'un travail qui a du sens est utile aux autres ou à la société. À l'instar du modèle sociotechnique, il importe de faire quelque chose qui serve à quelque chose ou à quelqu'un, qui apporte une contribution aux autres ou à la société (Ketchum&Trist, 1992).

Dans le même ordre d'idées, le travail a du sens lorsqu'il est fait d'une façon responsable, non seulement dans son exécution, mais aussi dans les produits et les conséquences qu'il engendre. Ainsi, il doit également offrir à l'individu des occasions d'apprendre et de se développer. Pour cela, il doit correspondre à ses champs d'intérêt, faire appel à ses compétences, stimuler l'acquisition de celles-ci et lui permettre d'atteindre ses objectifs de manière efficace. Cette caractéristique du travail est associée au plaisir et au bien-être psychologique. Avoir du plaisir au travail, c'est vivre des épisodes où l'activité est si intéressante et passionnante que plus rien autour ne semble important, où le temps passe rapidement et où l'on ressent un état de conscience très favorable. Que la notion de plaisir soit désignée par le terme flow (Csikszentmihalyi, 2003), par celui de zone de fonctionnement optimal (Hanin, 2000) ou encore par celui d'état psychologique optimal (Harmison, 2006), une constante se dégage : le plaisir implique qu'on est entièrement engagé dans une activité, de façon dynamique et délibérée, en mettant ses compétences à l'épreuve et en déployant des efforts (Waterman, 2005).

Enfin, pour que le travail ait un sens, il doit être exécuté dans un milieu qui stimule l'établissement de relations professionnelles positives : il faudrait pouvoir faire un travail qui permette d'avoir des contacts intéressants, de bonnes relations avec les autres, d'avoir une complicité avec ses collègues, d'exercer son influence auprès des autres dans son milieu. Selon Dutton et Heaphy (2003), des interactions sociales de grande qualité seraient en mesure de susciter des sentiments très positifs de vitalité, de faire ressentir intensément le regard positif de l'autre et d'amener à percevoir une forte réciprocité dans les échanges.

2.2.4. Distinction entre sens du travail et sens au travail

Dans la littérature scientifique, une distinction peut être faite entre « sens du travail » et « sens au travail ». Ainsi, la distinction peut être faite de cette façon :

- le sens du travail « se rapporte aux tâches ou aux activités qui s'inscrivent dans un rôle, une fonction. »
- le sens au travail « s'applique aux relations qu'une personne entretient dans son milieu de travail avec ses supérieurs, ses collaborateurs, ses collègues et la clientèle. »

De plus, « le sens au travail renvoie notamment aux finalités de l'activité, à l'utilité sociale, aux valeurs de la structure. »

Ces chercheurs Pratt et Ashforth (2003) expliquent que le sens peut être obtenu des qualités intrinsèques du travail lui-même, ou du milieu dans lequel il s'accomplit. S'ils reconnaissent sans hésitation que le sens est une expérience éminemment subjective, ils supposent qu'il doit exister un nombre limité d'archétypes associés au sens dans une société donnée et qu'il doit y avoir des patterns dans les processus par lesquels les individus trouvent un sens dans leur travail. Ils associent ces processus à celui de l'attribution de sens (sense making), c'est-à-dire le processus par lequel le sujet associe une signification (qui reflète son expérience passée et son état émotionnel actuel) à la perception qu'il a de son travail et de son milieu de travail. La signification ainsi attribuée n'est pas sans influence sociale : elle serait socialement construite dans les interactions du sujet dans son groupe de travail, son service et son organisation. Pratt et Ashforth (2003) émettent l'hypothèse que le sens que donne un individu à son travail et à son milieu de travail est aussi intimement lié à son identité, rejoignant ainsi les propositions de Brief et Nord (1990), présentées précédemment.

Pratt et Ashforth (2003) émettent également l'hypothèse que l'identité est également influencée par le sens que la personne trouve dans son travail et dans son milieu de travail.

Ainsi, le travail et le milieu de travail ont du sens pour une personne lorsqu'elle perçoit une correspondance, un appariement ou un alignement entre son identité, son travail et son milieu de travail. Cela correspond en quelque sorte à l'effet de cohérence décrit précédemment. L'originalité de leur proposition réside dans la distinction qu'ils font entre les caractéristiques du travail lui-même et la qualité des relations professionnelles qu'engendre l'accomplissement du travail. Ainsi, il serait possible d'avoir un travail qui a du sens dans un milieu qui n'en a pas, et inversement.

Étudier le sens du travail dans une perspective de cohérence peut s'inscrire dans le cadre théorique de l'ajustement au travail (theory of work adjustment) ou encore l'ajustement personne-travail (Person-Environment Fit). Dans ce domaine, le modèle des caractéristiques de l'emploi de Hackman et Oldham (1976) est prédominant.

Ces deux chercheurs émettent également l'idée que « le sens que donne un individu à son travail et à son milieu de travail est aussi intimement lié à son identité. » D'après eux, « le travail et le milieu de travail ont du sens pour une personne lorsqu'elle perçoit une correspondance (fit), un appariement (match) ou un alignement entre son identité, son travail et son milieu de travail. » Le modèle de Pratt et Ashforth, évoqué précédemment, est

représenté ci-dessous. Il est intéressant puisqu'il relie l'individu, plus précisément sa fonction, au collectif et à cette identité que nous évoquons.

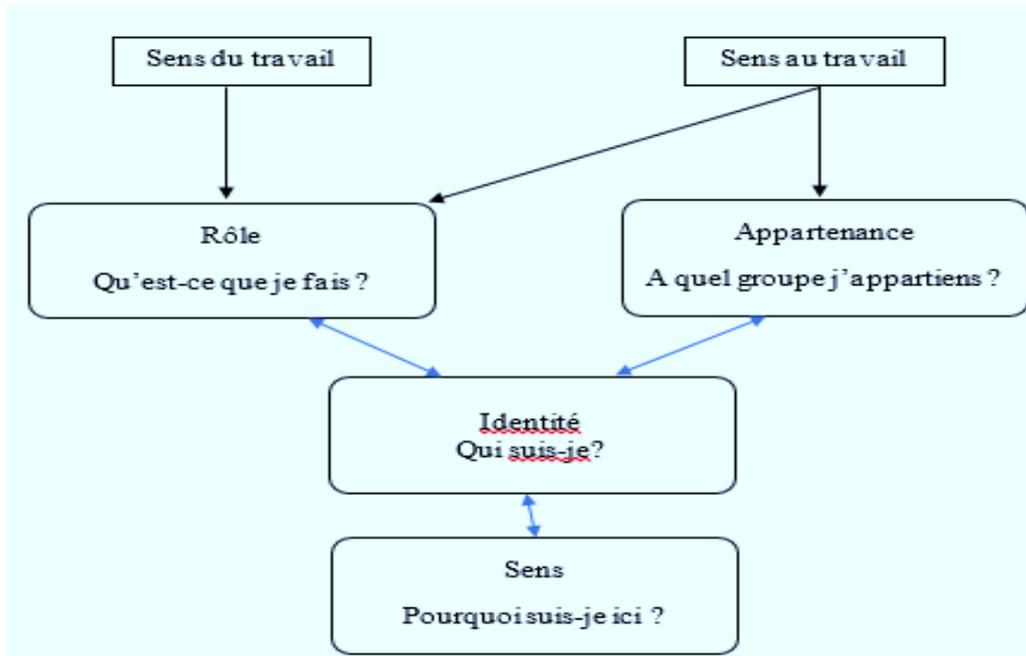


Figure 3: Distinction sens du travail et sens au travail

Ainsi, pour qu'un salarié se sente bien dans son travail, il est nécessaire que son travail et son milieu de travail aient un sens à ses yeux. Pour autant, la distinction que font les chercheurs entre les caractéristiques du travail lui-même et la qualité des relations professionnelles qu'engendre l'accomplissement du travail, amène plusieurs hypothèses. Il est possible de :

- Faire un travail qui a du sens dans un milieu qui n'en a pas ; - Faire un travail qui n'a pas de sens dans un milieu qui en a ;
- Faire un travail qui a du sens dans un milieu qui en a (situation idéale).

2.2.5. Travaux majeurs sur le sens du travail

Si le sens du travail est un élément si central, ce n'est pas pour des raisons théoriques ou idéologiques car on sait que le développement du sens peut avoir un impact positif sur l'efficacité professionnelle et l'adaptation au travail, a contrario la perte de sens du travail peut avoir des conséquences cataclysmiques pour l'individu et son entourage (Yalom 1988). Il est donc essentiel de ne pas contribuer à dégrader le sens du travail et, quand cela est possible, d'aider à le développer ou à le maintenir. On sait aussi que le sens du travail a un impact sur la vie elle-même : en particulier Steger et al (2012) ont montré qu'il était corrélé positivement à la satisfaction de vie ($r = .47$) et négativement à la dépression ($r = -.31$).

Morin (2008), a proposé un modèle général mettant en lien le sens du travail, les caractéristiques de l'emploi et les problématiques de la santé au travail des salariés canadiens. Elle démontre pour trois groupes professionnels (dans les secteurs : agriculture, santé et ingénierie) que différents facteurs liés aux caractéristiques de l'emploi influent sur le sens du travail : l'utilité sociale du travail, la possibilité de se développer et d'apprendre, la qualité des relations sociales, l'autonomie, la rectitude morale et la reconnaissance. Elle indique également que ce sont les variables « sens » et « reconnaissance dans le travail » qui expliquent le mieux le bien-être psychologique dans le travail. L'auteure conclut que si l'individu perçoit positivement son travail (les activités quotidiennes, concrètes), les conditions dans lesquelles il accomplit son travail (les conditions de santé et de sécurité, l'environnement physique, les relations de travail, etc.) et les relations produites par son travail (avec son supérieur, ses collègues, la clientèle, etc.), alors il aura tendance à trouver du sens dans son travail et à son travail et, par conséquent, à se sentir bien physiquement et mentalement. Il sera donc enclin à se présenter à l'heure à son travail, à s'engager dans ses activités, à se montrer vigilant dans l'exercice de ses fonctions, à coopérer avec les autres pour atteindre les objectifs fixés et donner le rendement attendu. A l'opposé, s'il les perçoit négativement, alors il aura tendance à trouver que son travail n'a pas de sens, non plus le milieu dans lequel il travaille, et à présenter des symptômes de stress, voire de détresse. Afin de maintenir sa présence au travail, son engagement et un niveau de performance acceptable, il devra mobiliser des stratégies défensives. Lorsque celle-ci seront épuisées, ses résultats se détérioreront : absentéisme, désaffection, inattention, conflit, minimalisme » (Morin, 2008, p. 40).

Dans la même perspective, Guédon et Bernaud (2014) montrent que le sens du travail mesuré auprès d'un échantillon de salariés de l'Education national en France constitue une variable particulièrement centrale. Le modèle utilisé, faisant appel à des variables personnelles et organisationnelles, permet de rendre compte, au total, de 61% de la variance du sens du travail. Parmi les variables qui jouent un rôle, les conditions de travail sont déterminantes (hauteur de 40% de variance expliquée) le sens du travail augmente avec une attribution de rôle non ambiguë, une reconnaissance par les usagers du travail accompli, la possibilité d'utiliser ses compétences, la reconnaissance des collègues, l'autonomie dans le travail et les moyens matériels disponibles. Par ailleurs, le sens du travail est relié de façon notable et négative à deux dimensions fondamentales de l'adaptation au travail : le stress perçu ($r = -.35$) et le burn-out ($r = -.38$). La perte de sens va donc de pair avec l'émergence des risques psychosociaux (Bernaud et al, 2015).

Afin de résoudre les problèmes liés à la modélisation du sens du travail dans une perspective multiculturelle, le groupe de recherche MOW (1987) a réalisé une étude de grande envergure sur le sens du travail auprès de 14 700 personnes provenant de 8 pays différents. Les résultats de cette recherche ont indiqué que le sens du travail semble être influencé par la définition du travail qu'ont les individus et par l'importance qu'ils lui accordent par rapport aux autres secteurs de la vie. Le groupe de recherche MOW (1987) a demandé aux participants d'établir un ordre d'importance entre les loisirs, la communauté, le travail, la religion et la famille. Il est ressorti que 27 % de l'échantillon attribue la deuxième place au travail, comme secteur de vie d'importance. Selon les résultats à cette même étude, le sens du travail ne serait pas un concept fixe, mais plutôt un concept en évolution pour une même personne. Par ailleurs, une même situation de travail pourrait revêtir un sens différent selon les personnes impliquées. Ce groupe de recherche a observé que l'âge, le sexe, l'éducation et les expériences passées avaient une répercussion sur la perception du sens du travail. En ce qui concerne l'âge, il ressort que plus une personne est âgée, plus son travail apparaît important pour elle.

Dans une approche qualitative, Isaksen (2000), a réalisé des entrevues auprès de 28 personnes pour cerner le vécu de leurs expériences professionnelles significatives. Au terme de l'exploitation des entretiens, l'auteur montre que le quart des personnes interrogées (7 personnes) percevaient que leur travail n'avait pas de sens, en comparaison avec les trois-quarts des personnes interrogées (21 personnes), qui considéraient que leur travail avait du sens. Les résultats obtenus dans cette étude effectuée sous l'angle de la cohérence au travail, ont également permis d'observer que les personnes qui percevaient que leur travail n'avait pas de sens semblaient être plus déprimées et désespérées et qu'elles avaient une attitude plus négative à l'égard de leur travail, comparativement aux personnes qui percevaient que leur travail avait du sens. Il importe toutefois de souligner que la petite taille de l'échantillon de participants dans cette étude limite la généralisation des résultats.

Plus récemment NyockIlouga et al (2018), ont mené une étude au Cameroun sur le sens du travail et la cohérence perçue entre l'individu et son environnement de travail auprès du personnel soignant des hôpitaux. Partant de l'hypothèse selon laquelle le sens du travail pourrait être obtenu à travers la correspondance entre la représentation du travail idéal et les caractéristiques du travail actuel, conformément à la perspective phénoménologique (Arronsson, Bejerot&Harenstam, 1999), les auteurs ont conclu que sens et cohérence recouvraient des réalités différentes. Ainsi le sens du travail peut être conçu comme effet de cohérence entre le sujet et le travail qu'il accomplit, le degré d'harmonie ou d'équilibre qu'il

atteint dans sa relation avec le travail (Mihalyi, 2003). Dans cette perspective, le concept de cohérence est apparenté à celui de la consistance (Heider, 1946) ou à celui de la congruence (Osgood & Tannenbaum, 1955) selon lequel, les idées qu'on a à propos de quelque chose tendent à s'organiser en système d'équilibre et, par conséquent, toute incohérence entraîne des activités (intellectuelles, émotionnelles, comportementales, etc.) pour réinstaller l'équilibre. La cohérence que le sujet trouve dans son rapport au travail lui procure un sentiment de sécurité psychologique et de sérénité qui l'aide à faire face aux épreuves que comporte inévitablement l'exercice même de ses fonctions. Sans cette intégration, il est fort difficile pour un individu d'avoir une histoire qui soit intelligible et un but dans la vie qui soit logiquement associé à cette histoire.

Quoiqu'il en soit, l'expérience du sens est subjective au même titre que le sentiment de non-sens qui peut être décrit comme un état de vide dans l'existence, caractérisé par l'ennui, l'apathie et la vacuité, qui tend à se généraliser à tous les domaines de l'existence (Ruffin, 1984 ; Frankl, 1969 ; Yalom, 1980). Il est souvent déterminé par l'absence de raison d'être (Frankl, 1969), par le sentiment de dépendance et d'inauthenticité (Bugental, 1969) et par le sentiment d'impuissance (May, Gilson, & Harter, 2004). Le postulat central de ces approches est que les salariés qui font l'expérience du sens dans leur travail trouvent des ressources pour leur développement personnel et leur motivation et leur bien-être au travail (Spreitzer et al. 1997). En revanche, un travail dépourvu de sens conduirait à l'aliénation et au désengagement (Aktouf, 1992).

2.2.6 Mesure du sens du travail

❖ Mesure du sens à quatre dimensions (Arnoux-Nicolas et al., 2016).

Une étude auprès de 501 personnels d'universités françaises a permis de valider statistiquement un questionnaire du sens du travail adapté au public français. De cette manière, les quatre dimensions principales du sens du travail ont été définies statistiquement :

- *L'importance du travail dans la vie.* Selon les auteurs, le travail est plus en moins central dans l'existence. L'importance qu'on lui accorde peut évoluer en fonction des âges de la vie, de sa situation personnelle, familiale et professionnelle.
- *La compréhension du travail à effectuer :* la manière dont l'individu comprend ce qui lui est demandé de faire dans le cadre de son travail. Selon Arnoux-Nicolas et al (2016), cette dimension correspond à la manière dont l'individu comprend ce qui lui

est demandé de faire dans le cadre de son travail. les auteurs soulignent que pour trouver du sens dans son travail, il est essentiel pour l'individu de comprendre :

D'abord, en quoi consistent les tâches à effectuer. Ensuite, ce qui est attendu de son travail du côté de l'employeur ou de la structure qui l'emploie. Mais également pourquoi il doit réaliser ce travail. Il s'agit ici de la compréhension de la finalité de son travail. Enfin, pour comprendre les finalités du travail, il s'avère notamment important d'avoir accès à l'information nécessaire au sein de la structure.

- *La direction* : les objectifs de son travail et dans quelle direction il va avec son travail. Selon Arnoux-Nicolas et al (2016), savoir où l'on va, aller dans une *direction* claire et précise, constitue un autre facteur pour trouver du sens dans son travail. Quels que soient le statut et le type de structure, l'essentiel est d'avoir conscience des *objectifs* à atteindre. Au sein de l'entreprise, partager des objectifs communs semble nécessaire. L'objectif premier de l'individu peut être de satisfaire les besoins du service. Trouver du sens correspond au sentiment de contribuer à un ensemble plus vaste qui nous dépasse, notamment à une stratégie plus globale (Arnoux-Nicolas et al (2016).
- *La finalité du travail* : quelle valeur ajoutée apporte son travail aux autres et à la société. Cette dimension de finalité correspond à celle de valeur ajoutée qu'apporte son travail aux autres et à la société. Qu'est-ce que son travail apporte concrètement aux autres ? Cela est notamment lié au fait de se sentir utile grâce à son travail. *Se sentir utile grâce à son travail* est avoir le sentiment que son travail apporte une valeur ajoutée aux autres ou à la société et donne du sens au travail de l'individu.

❖ **Mesure du sens à deux dimensions** (Nyock Ilouga et al (2018).

L'outil de mesure d'Arnoux-Nicolas et al (2016) a été contextualisé par Nyock Ilouga et al (2018), réduisant à deux dimensions la mesure du sens du travail au Cameroun, à savoir l'utilité perçue du travail et la compréhension du travail.

L'étude de Nyock Ilouga et al (2018) réalisée auprès de personnels médicaux montre que le modèle composé de deux sous mesures (compréhension du travail (1) ; et Utilité sociale du travail (2) semble offrir de meilleurs indices d'ajustement aux données réelles. En réalité, les personnels médicaux rencontrés dans le cadre de cette étude conservent du sens dans leur travail à travers son utilité sociale et des efforts de compréhension de la réalité qui, pour l'instant, ne produisent pas les résultats attendus. Les dysfonctionnements récurrents rendent la réalité de la pratique de médecine incompréhensible et génèrent des biais éthiques qui, eux-aussi, peuvent trouver une solution à travers des programmes d'accompagnement au sens (Bernaud, Lhotellier, Sovet, Arnoux-Nicolas, &Pelayo, 2015). Dans un environnement

où les travailleurs sont sommés de penser leur travail et où la nature conserve la responsabilité d'organiser la coopération entre les hommes, les travailleurs sont en quête de compréhension et de clarification des rôles et des responsabilités.

Parmi les caractéristiques d'un travail qui a du sens, figurent les occasions d'apprendre et de se développer, selon la chercheuse québécoise Estelle Morin. Le plaisir de progresser, d'apprendre et d'acquérir de nouvelles compétences contribuerait ainsi à favoriser le sens trouvé dans le travail.

D'autres travaux ont par ailleurs montré que le sens trouvé dans le travail influe sur les intentions de mobilité et que la perception de la mobilité vécue influe sur la construction du sens du travail (Arnoux-Nicolas, 2019).

2.3. RELATION ENTRE LE SENS DU TRAVAIL ET L'ENGAGEMENT AU TRAVAIL

La littérature scientifique proposée ici permet de comprendre que le sens du travail est un concept riche et très abordé dans les publications en psychologie. La référence au sens du travail devient ainsi une dimension fondamentale lorsqu'on veut comprendre les mobiles des travailleurs (Arnoux-Nicolas, 2019). S'intéresser au sens, c'est rechercher la signification que les travailleurs donnent à leur travail et aussi de comprendre la place que le travail occupe dans la vie des individus. En ce sens, il est reconnu que le sens du travail oriente les conduites et serait même un facteur de poids dans l'explication des comportements de citoyenneté organisationnel (Bernaud, 2015).

Dans la littérature scientifique, trois approches théoriques ont permis d'établir les fonctions que le sens remplit dans la vie des travailleurs : a) centrées sur la contribution du travail à la construction du sens de la vie, les recherches de Frankl (1969) puis celles de Hackman & Oldham (1976) ont révélé que le sens trouvé dans le travail pousse l'individu à accomplir son destin ; b) dans le même temps, Rosso et al. (2010), Steger et al. (2012) et Proux et al. (2013) ont montré que le sens fixe l'attention des travailleurs et dirige leurs attitudes et leurs actions vers l'accomplissement des objectifs qu'ils poursuivent dans le travail ; c) finalement, l'approche basée sur la compréhension du travail développée par Rosso et al., (2010) et Steger et al., (2012) puis Gomez-Gonzalez et al (2013) a permis de montrer que la compréhension du travail permet de lui attribuer une signification et assure l'intégration de la personnalité à travers la construction de l'identité sociale et la sauvegarde la dignité personnelle. La présente étude s'appuie sur l'approche qui met en exergue les effets du sens du travail sur les attitudes et les conduites des travailleurs. Elle s'attèle en ce sens, à établir la

relation qui existe entre le sens du travail et l'engagement au travail. De nombreux auteurs ont montré que le sens du travail serait un précurseur de l'engagement au travail. Les travaux de Morin (2008), ont d'ailleurs montré que le sens du travail est de prédicteur efficace de l'engagement affectif.

Dans le sens même sens, les travaux d'Arnoux-Nicolas et ses collaborateurs en 2016 ont établis que le sens du travail qui passe par l'utilité, la compréhension, la finalité et la direction expliquerait davantage l'engagement des salariés. En réalité, pour eux les salariés ont perçu l'utilité de leur travail et en saisissent le sens s'engagent mieux dans leur travail que ceux qui n'en saisissent pas le sens surtout chez qui s'est installé le sentiment du vide, de la vacuité et de l'ennui.

Ces travaux nous servirons sans doute à construire notre réflexion sur la relation qui lie le sens à l'engagement au travail dans un secteur d'activité atypique comme celui de la sécurité privée.

CHAPITRE 3: ANCRAGE THEORIQUE DE L'ETUDE

Dans le chapitre précédent, il était question de recenser les écrits sur les différentes variables de cette étude, notamment sur l'engagement au travail et le sens du travail. Dans le présent chapitre, il sera question de présenter les théories explicatives de l'étude. De ce fait, nous allons présenter la théorie des caractéristiques de l'emploi, la théorie tripartite de l'engagement au travail et le courant de la psychologie positive.

3.1. LA THEORIE DES CARACTERISTIQUES DE L'EMPLOI

Il est communément admis avec Smith (1991), que le travail est une puissance machinique et ou humaine qui permet de créer de la valeur. Seulement pour atteindre cet objectif, le travail doit être organisé et bien repartit. De nombreux chercheurs et gestionnaires à l'instar de Taylor (1911), se sont appuyés sur cette idéologie afin d'améliorer la productivité des industries. Pour ce dernier par exemple, il fallait organiser systématiquement le travail en éliminant les gestes inutiles. On parlera à cet effet de l'organisation scientifique du travail. Cette façon de faire constitue d'une manière ou d'une autre à ce qu'on appelle communément les techniques de conception de l'emploi. Seulement, il est important de souligner que les techniques qui reposent sur la conception des emplois peuvent être distinguées en deux tendances : celles qui se concentrent sur le contenu du travail (restructuration, enrichissement des tâches...) et celles axées sur les équipes de travail comme unité d'analyse (Barnabé, 1994).

Il faut reconnaître que dans la littérature, la conception des emplois axée sur les équipes de travail et donc l'organisation du travail en atelier a reçu de vives critiques. Barnabé (1994) souligne d'ailleurs que la plus récurrente était fondée sur l'idée selon laquelle cette manière de concevoir l'emploi ne se préoccupait réellement pas de la motivation interne des travailleurs. En organisant le travail, on ne prenait pas réellement en compte la subjectivité des travailleurs, leurs impressions, leurs ressentis, leurs émotions. On ne se posait réellement pas la question de ce que représente le travail pour ces derniers, voir qu'elle était peut-être sa place dans leur vie.

Ce n'est qu'à compter des années soixante que se développa l'intérêt pour la motivation interne au travail (Paquin, 1986,). Le modèle conceptuel sur lequel repose cette conception nouvelle des emplois est celui de Herzberg (1968). Ainsi, depuis cette période, l'organisation

du travail ou la restructuration des emplois a pour objectif de satisfaire les exigences techniques et organisationnelles du travail, tout en satisfaisant les exigences de la personne qui exécute le travail. On comprend logiquement l'effervescence qui va naître derrière cette approche dans la mesure où les gestionnaires vont comprendre que les caractéristiques du travail même les plus objectives ne sont pas perçues de la même façon par tous les travailleurs. Chacune de ces caractéristiques est porteuse de sens ou de significations pour le travailleur. Les caractéristiques du travail sont nécessaires pour comprendre ou cerner le sens que les individus donnent à leur travail et par ricochet, ce sens comme le reconnaît Morin (2008), est susceptible d'induire des attitudes et comportements au travail au rang desquels l'engagement au travail. C'est dans cette optique que le modèle des caractéristiques du travail est convoqué dans la présente étude comme une théorie susceptible de rendre compte de la relation qui peut exister entre le sens du travail et l'engagement des salariés.

Il est donc de plus en plus reconnu que les théories de la conception des emplois reposent sur l'idée que les besoins organisationnels et individuels peuvent être satisfaits simultanément, grâce à une manipulation judicieuse de certaines caractéristiques des emplois (Buchanan, 1979). La plus récente de ces théories, et la plus utilisée d'ailleurs dans le monde industriel, est celle de Hackman et de ses collègues (1975), connue sous le nom de la théorie des caractéristiques des emplois. Au point de départ, cette théorie fut présentée dans le cadre de l'enrichissement des tâches. En effet, Hackman et Oldham (1975) proposaient leur théorie comme une façon de déterminer s'il convenait d'enrichir un emploi. Puis, leur théorie s'est imposée comme une théorie de la motivation et les auteurs l'ont présentée comme telle (Hackman & Oldham, 1980). Enfin, certains comme Turcotte (1982) prétendent que la théorie peut servir de base à une mesure de la qualité de la vie au travail.

3.1.1. Les origines de la théorie des caractéristiques des emplois

La théorie des caractéristiques des emplois prend sa source dans les résultats d'une étude de Turner et Lawrence (1965). Cette étude examinait l'influence que pouvaient avoir certains attributs spécifiques des tâches sur les réponses affectives des employés, ainsi que sur leurs comportements. Turner et Lawrence (1965), formulèrent l'hypothèse que plus un emploi posséderait ces attributs, plus les employés seraient satisfaits. Ils trouvèrent une relation positive entre les résultats des attributs perçus par les employés et leur satisfaction, ainsi que leur présence au travail.

Ils trouvèrent également que les relations recherchées s'avérèrent plus positives chez les employés d'entreprises localisées dans de petites villes. Les résultats de cette étude

suggéraient que les employés peuvent réagir différemment à certaines caractéristiques de leur emploi selon certaines variables sociologiques.

Par la suite, Hackman et Lawler (1971) fournirent une autre explication des résultats obtenus par Turner et Lawrence (1965). Ils suggérèrent que les différences mentionnées par Turner et Lawrence (1965), pouvaient tout simplement être expliquées par des besoins individuels d'ordre supérieur tels que le besoin de croissance personnelle et de développement personnel au travail. De plus, Hackman et Lawler (1971), formulèrent l'hypothèse que la présence de certaines caractéristiques dans un emploi motive les employés à donner un bon rendement et que ce dernier devient un incitatif à le maintenir.

A partir des mêmes postulats que ceux de Turner et Lawrence (1965), Hackman et Lawler (1971) trouvèrent qu'en général, plus la variété, l'autonomie, l'identité de la tâche et le feedback étaient élevés, plus les employés, qui ressentaient les besoins d'ordre supérieur, étaient motivés et satisfaits, avaient un meilleur rendement, s'absentaient moins de leur travail et obtenaient une cote élevée de la part de leur superviseur à l'égard de la qualité de leur travail. Hackman et Lawler (1971) recommandaient entre autres choses de restructurer les emplois.

C'est sur la base de ces travaux que Hackman et Oldham (1974) développèrent leur théorie et qu'ils mirent au point le Job Diagnostic Survey (JDS) qui avait pour objectif de mesurer les caractéristiques objectives d'un emploi, les réactions personnelles des employés face à leur emploi et leur niveau de disposition à répondre positivement à une tâche enrichie (Hackman&Oldham, 1974). Cet instrument sera l'objet d'une vérification par les auteurs l'année suivante (Hackman&Oldham, 1975) et sera utilisé au moment où les auteurs tenteront de vérifier leur théorie (Hackman& Oldham, 1976). Depuis, l'instrument de mesure développé par Hackman et Oldham est associé à leur théorie et continue de recevoir énormément d'attention de la part de nombreux chercheurs.

3.1.2. Présentation de la théorie

Au point de départ, Hackman et Oldham (1974), étaient préoccupés par l'enthousiasme que les chercheurs manifestaient à l'égard de l'enrichissement des tâches proposé par Herzberg (1968). Ils désiraient redresser les excès qui caractérisaient les écrits sur le sujet et le peu de souci qu'ils montraient à l'égard des façons de le mettre en pratique dans les organisations (Hackman& Oldham, 1975). C'est ainsi qu'ils décidèrent de présenter une nouvelle stratégie de l'enrichissement des tâches et de la restructuration des emplois.

A partir des réactions affectives chez les employés, c'est-à-dire, la motivation interne au travail, la satisfaction générale et la satisfaction vis-à-vis de la croissance personnelle, les auteurs se sont intéressés à la recherche de ce qui peut éveiller l'intérêt au travail chez les employés et ce qui peut être relié à ces réactions affectives. Hackman et Oldham (1975) étaient particulièrement intéressés par la motivation interne au travail. Les sciences du comportement leur fournirent la réponse. En effet, les sciences du comportement avaient trouvé que trois états psychologiques semblaient être reliés aux réponses affectives d'un employé.

Selon les auteurs, il y a trois états psychologiques qui suscitent la motivation et donc l'engagement au travail. Il semble nécessaire que ces trois états psychologiques soient toujours présents pour que la motivation au travail se développe et se maintienne (Hackman&Oldham, 1980). En premier lieu, le travail qu'une personne accomplit doit être valorisant c'est-à-dire, avoir un sens pour la personne et lui offrir des défis. Elle doit, en deuxième lieu, se sentir personnellement responsable des résultats du travail qu'elle accomplit. Enfin, une personne doit connaître les résultats de son travail, c'est-à-dire, constamment savoir et comprendre si elle accomplit son travail efficacement. La figure ci-dessous représente la théorie.

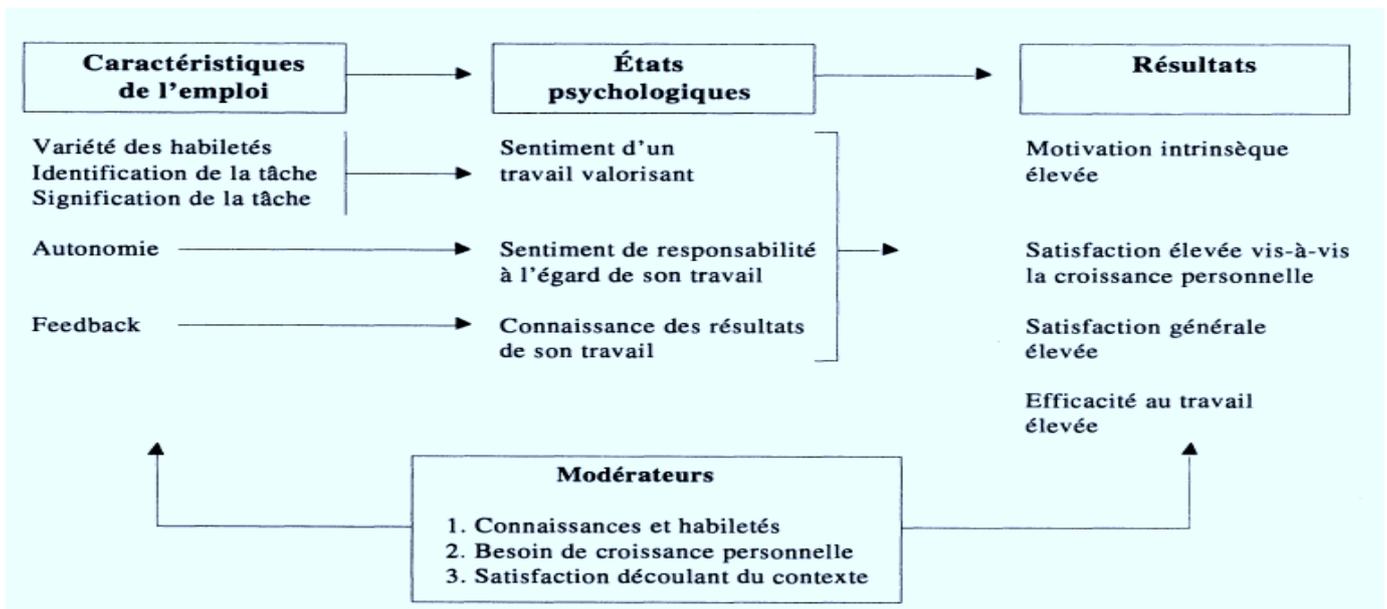


Figure 4: le modèle des caractéristiques de l'emploi de Hackman et Oldham (1974)

Selon leur théorie, Hackman et Oldham (1974), soutiennent que le besoin de croissance d'un individu influencera sa façon de réagir vis-à-vis de son emploi. Cette influence se fera sentir à deux endroits dans le modèle présenté à la figure ci-dessus. D'abord,

à la jonction entre les caractéristiques objectives de l'emploi et les états psychologiques et, d'autre part, entre les états psychologiques et la motivation intrinsèque. Ainsi, la première influence signifie que les gens qui possèdent un grand besoin de croissance individuelle vivront plus intensément les états psychologiques et leur emploi révélera un résultat de motivation potentielle élevé. La seconde influence signifie que les individus qui expriment un besoin de croissance individuelle élevé répondront d'une façon plus positive à la présence des états psychologiques dans leur emploi. Les auteurs ajoutent à leur modèle l'influence de trois variables modératrices, à savoir les connaissances et les habiletés individuelles, le besoin de croissance personnelle et la satisfaction découlant du contexte.

Au cours des années 1970 et 1980, la théorie des caractéristiques des emplois de Hackman et de ses collègues a dominé le domaine de la structuration des emplois ou de l'organisation du travail. Elle a l'avantage de combiner et d'unifier les anciennes théories relatives à la motivation.

Dans leur volume portant sur la restructuration des emplois, Hackman et Oldham (1980) ont présenté davantage d'explications et d'applications de leur théorie. La théorie propose que les emplois doivent posséder certaines caractéristiques qui soient de nature à créer les conditions suscitant une plus grande motivation, un engagement conséquent, une plus grande satisfaction et par là, un rendement plus élevé.

Depuis la parution de la théorie des caractéristiques des emplois de Hackman et Oldham (1970), de nombreuses études ont été publiées. Logiquement les auteurs de la théorie, avec d'autres collègues, furent les premiers à vérifier la validité de celle-ci. Ainsi, Hackman et Oldham (1976, p. 259) ont vérifié leur théorie auprès de 658 employés qui occupaient 62 emplois différents dans 7 organisations différentes. En général, leurs résultats ont révélé que la théorie était valide. Les résultats montraient que les cinq caractéristiques principales d'un emploi étaient de bons prédicteurs du sentiment d'un travail valorisant et de la connaissance des résultats comme la théorie le prédit. Quant au sentiment de responsabilité à l'égard du travail, il était également affecté.

Il est donc clair à la lumière des écrits présentés que le modèle des caractéristiques du travail peut être convoqué comme théorie explicative de la relation qui lie le sens du travail à l'engagement des travailleurs. En réalité, la théorie indique clairement que les caractéristiques du travail doivent être significatives ou porteuses de sens pour le travailleur. C'est donc le sens qui émane de ces caractéristiques perçues qui motive ou alors suscite l'engagement au travail.

3.2. LA THEORIE TRIPARTIE DE L'ENGAGEMENT AU TRAVAIL

Cette théorie dans son ensemble montre comment les travailleurs sont engagés dans leur travail en fonction de leur état psychologique. A cet effet, l'engagement caractériserait le rapport de l'employé à l'organisation et qui a un effet sur la décision de rester membre de l'entreprise ou non. Cette théorie tente alors à en croire (Meyer et Allen, 1991), de rendre compte de la façon dont les individus se comportent vis-à-vis de leur travail. En fin de compte, l'engagement au travail apparaît comme la résultante des rapports que les individus entretiennent avec leur employeur, leurs collègues et l'organisation dans son ensemble.

3.2.1. Postulat de base

Pour Meyer et Allen (1991), l'engagement au travail est une caractéristique du fonctionnement humain qui implique le fait d'adhérer ou non aux idéaux de l'organisation. Ce fonctionnement est guidé par des déterminants affectifs et cognitifs qui, le plus souvent, le poussent à afficher une façon d'être qui indique son attitude envers l'organisation. Dans la théorie de Meyer et Allen (1991), les attentes occupent une place centrale. Pour eux, les individus s'engagent au travail si le travail ou l'activité exercée permet de combler leurs attentes. Les attentes renseignent également sur la cohérence entre l'individu et son travail. Si cette cohérence vient à manquer, il ne trouve plus la nécessité de s'engager dans son travail.

3.2.2. Présentation de la théorie

Selon Meyer et Allen (1991), un travailleur peut avoir différents types d'engagements et ceux-ci de façon simultanée. Dans leurs théorisations, les auteurs abordent l'engagement en trois composantes : affectives, cognitives et normatives. Ce sont d'ailleurs ces trois composantes qui font d'elles une théorie tridimensionnelle. Les auteurs soulignent que les travailleurs ont tendance à privilégier une composante par rapport aux autres. Par exemple, certains salariés auront davantage un engagement affectif, d'autre privilégieront un engagement calculé, etc. il est très souvent difficile de trouver les travailleurs qui se situent à un niveau sur les trois composantes.

- **Dimension affective de l'engagement**

Elle correspond aux affects qui lient le travailleur à sa structure. Le plus souvent, les employés engagés affectivement à leurs organisations sont portés aux valeurs et à la culture de cette dernière (Johnson & Chang, 2006). Cette dimension de l'engagement provient des facteurs intrinsèques de l'individu. Par exemple, nous pouvons citer : les responsabilités personnelles, la satisfaction qu'on ressent pour le travail en lui-même, le sentiment de

réalisation de soi et de valorisation de soi. Il est reconnu que les travailleurs qui font preuve d'engagement affectif ont un fort désir de contribuer spontanément au bon fonctionnement de l'organisation (Meyer et al, 2002). A en croire Allen et Meyer (1991), cette dimension est traditionnellement considérée comme étant le meilleur prédicteur de l'efficacité.

- **Dimension calculée de l'engagement**

Cette dimension tire ses origines des travaux de March et Simon (1958), pour qui, un individu reste membre d'une organisation en raison de ses expériences passées. Selon Allen et Meyer (1991), l'engagement calculé émerge du fait des investissements et le manque d'alternatives. Ainsi, dans le premier cas, il y'a une prise de conscience selon laquelle l'employé qui a fait un ensemble d'investissement personnel serait perdu ou manquerait de repères en cas de départs de l'entreprise. Dans le second cas, les employés restent membre de l'organisation en raison des avantages qu'il tire de sa position dans l'entreprise et plus encore il reste parce qu'il n'a pas trouvé mieux ailleurs.

- **Dimension normative de l'engagement**

Cette dimension de l'engagement se rapporte aux normes personnelles, morales et sociales. Ces normes se traduisent par des attitudes de loyauté et de devoir qui, même si elles ne traduisent pas le même engouement que celles développées par les employés engagés affectivement, ne sont pas moins une prédisposition favorable à agir dans l'intérêt de l'organisation et à travers une efficacité accrue (Bergman, 2006).

Ce modèle ainsi présenté a la particularité de montrer que les employés s'engagent au travail en fonction du rapport qu'ils entretiennent avec leurs organisations. Le lien à l'organisation peut être affectif, normatif ou calculé. Cette théorie permettra dans la présente étude de comprendre les niveaux d'engagement au travail des agents de sécurité au travail.

3.3. LE COURANT DE LA PSYCHOLOGIE POSITIVE

L'orientation globale de la psychologie au XXe siècle était telle qu'il y avait dans les banques de données anglo-saxonnes, cent publications scientifiques sur le bien-être en 1978 contre dix mille sur la dépression et seize mille sur l'anxiété. En 2003, les chiffres étaient respectivement de quatre mille, quatre-vingt-dix mille et soixante-treize mille. Si une enquête était entreprise parmi les publications francophones, les résultats seraient certainement très proches. Cependant, de plus en plus de psychologues (chercheurs et praticiens) sont insatisfaits de cette situation et estiment qu'il est nécessaire de prendre en compte, non seulement les manques et la pathologie, mais également les aptitudes et les réalisations personnelles et collectives. Il est de plus en plus question aujourd'hui de psychologie positive.

3.3.1. Qu'est-ce que la psychologie positive ?

La psychologie positive est « l'étude des conditions et processus qui contribuent à l'épanouissement ou au fonctionnement optimal des individus, des groupes et des institutions » (Gable & Haidt, 2005). Comme cette définition l'indique, il ne s'agit pas d'une conception égocentrique, caractérisée par la quête quasi exclusive de l'épanouissement et du développement personnel. Elle concerne également les relations interpersonnelles et les questions sociales, voire politiques. Ainsi, la psychologie positive peut tout aussi bien concerner l'épanouissement des élèves d'un collège, les bonnes relations au sein d'une équipe de travail ou encore le mode de communication entre diplomates élaborant un traité de paix.

S'intéresser à la psychologie positive ne consiste pas à se percevoir ou à observer le monde qui nous entoure d'une manière idéalisée, comme au travers de lunettes roses. Il ne s'agit pas non plus de mettre de côté les connaissances acquises sur la souffrance psychique et sur les moyens d'y remédier. Le courant de la psychologie positive considère simplement qu'à côté des multiples problèmes et dysfonctionnements individuels et collectifs, s'exprime et se développe toute une vie riche de sens et de potentialités.

Par ailleurs, une attitude particulièrement regrettable consisterait à détourner la psychologie positive de son objectif en la transformant en norme sociale. Il y aurait alors grand risque de tomber dans le piège que certains qualifient de « tyrannie de l'attitude positive ».

Une fois ces précautions bien établies, on ne peut que se réjouir du fait qu'en quelques années, le courant de la psychologie positive ait pris un essor considérable, particulièrement aux États-Unis, mais pas uniquement (Seligman *et al.*, 2005). Plus de cinquante groupes de recherche impliquant plus de cent cinquante universitaires dans diverses régions du monde s'intéressent à ces thématiques. Plusieurs dizaines d'universités américaines et européennes dispensent des cours sur la psychologie positive.

Dans le monde anglo-saxon, de nombreux ouvrages collectifs et numéros spéciaux de revues scientifiques ont déjà été publiés. À titre d'exemple, la recherche de *positive psychology* sur amazon.com fournit cent trente et une réponses, une bonne part de ces ouvrages étant écrits par des universitaires (16 mai 2009) ; inversement, ce courant est encore très peu diffusé dans le monde francophone. Certes, des livres existent déjà sur tel ou tel thème spécifique : le sens de la vie, l'estime de soi, le sentiment d'efficacité personnelle et collective, la résolution des conflits, etc.

Tableau 4: Thèmes de psychologie positive

Niveau personnel	Niveau interpersonnel	Niveau social et politique
Autodétermination, confiance en soi, espoir		Bénévolat, action sociale et humanitaire
Bien-être, Satisfaction de la vie	Altruisme	Bientraitance institutionnelle
Bonheur	Amitié	Comportements écocitoyens
Créativité	Amour	Courage
Émotions positives	Compétences psychosociales, intelligence émotionnelle	Désistance (sortie de la délinquance ou de la criminalité)
Estime de soi	Confiance en autrui	<i>Empowerment</i> et sentiment d'efficacité collective
Humour	Coopération	Justice restauratrice
Motivation et projets « Flux »	Empathie et compassion	Médias orientés positivement
Optimisme	Gratitude et reconnaissance	Organisations « positives »
Psychologie morale Valeurs	Modestie	Prévention et résolution des conflits
Psychothérapie « positive »	Pardon	Psychologie communautaire
Résilience	Reconnaissance	Psychologie de la paix
Sens à la vie	Résolution des conflits interpersonnels	Sentiment de justice
Sentiment personnelle d'efficacité	Respect Vie familiale épanouie	Solidarité et fraternité
Spiritualité		Travail social axé sur les forces et les ressources des personnes et des groupes
Vieillesse réussie et sagesse		

3.3.2. Les précurseurs : les psychologues humanistes

Selon Seligman (1999), professeur de psychologie à l'université de Pennsylvanie et principal initiateur de la psychologie positive, « nous connaissons peu ce qui donne de la valeur à la vie. [...] Ceci vient de ce que, depuis la Seconde Guerre mondiale, la psychologie est devenue en grande partie une science de la guérison. Elle se concentre sur la réparation des dommages au sein d'un modèle du fonctionnement humain axé sur la maladie. Cette attention presque exclusive sur la pathologie néglige l'individu épanoui et la communauté prospère ». Cet auteur reconnaît certes les victoires thérapeutiques de la psychologie, mais estime que

celles-ci ont été obtenues au détriment d'autres considérations tout aussi essentielles : « Quand nous sommes devenus seulement une profession de guérison, nous avons oublié notre mission plus large : celle d'améliorer la vie de tous les gens » (Seligman, 1999).

Certes, l'intérêt pour les facettes positives de l'être humain n'est pas nouveau. Le courant de la psychologie humaniste, représenté entre autres par Carl Rogers (2005) et Abraham Maslow (1972), a mis ces thèmes en exergue. Pour eux, l'être humain n'est pas d'abord le jouet de ses pulsions internes (psychanalyse) ou des pressions de l'environnement (béhaviorisme), mais un individu désireux de s'accomplir dans l'épanouissement personnel et la relation avec autrui. Pour Maslow, « la nature humaine est loin d'être aussi mauvaise qu'on l'a pensé. [...] On pourrait dire que Freud a découvert la psychologie pathologique et qu'il reste maintenant à faire la psychologie de la santé » (Maslow, 1972).

Ces auteurs se sont particulièrement intéressés aux personnes en bonne santé mentale, celles qu'ils qualifient de *self-realizing*, en cours de réalisation personnelle. Citons, parmi les caractéristiques de ce processus : une bonne acceptation de soi et des autres, une importante ouverture à l'expérience, l'autonomie et la capacité de résister aux pressions, l'originalité du jugement et la richesse de l'émotivité, une certaine spontanéité et facilité d'expression, l'aptitude à aimer et à entretenir des relations enrichissantes, une certaine mobilité du système de valeurs.

Mais ce mouvement a perdu de son impact au fil des ans, et ce n'est que depuis le début des années 2000 que le flambeau est clairement repris par le courant de la psychologie positive.

❖ **La santé mentale n'est pas seulement l'absence de troubles psychiques**

Une autre approche générale de la psychologie positive est celle formulée par Keyes (2005), de l'université Emory, dans l'Atlanta. La psychiatrie a traditionnellement considéré la santé mentale comme l'absence de maladies mentales, ce qui fait qu'il n'y a pas de critères empiriques permettant de la mesurer et de la diagnostiquer.

Pour Keyes (2005), la santé mentale comporte deux grandes composantes : le bien-être (présence d'émotions positives et absence ou faible présence d'émotions négatives) et le fonctionnement psychosocial positif (acceptation de soi, relations positives avec autrui, croissance personnelle, sens à la vie, sentiment de compétence personnelle, autonomie). Ceci amène cet auteur à considérer la vie de certaines personnes comme étant « florissante » ou bien « languissante » ; d'autres enfin se situent entre les deux. Une enquête effectuée auprès de plus de trois mille adultes âgés de 25 à 74 ans a permis de constater que 18 % bénéficiaient

d'une excellente santé mentale (vie « florissante »), 65 % d'une santé mentale modérée et 17 % d'une santé mentale faible ou absente (vie « languissante »).

Il y a logiquement une corrélation inverse entre la santé mentale (évaluée par les échelles utilisées par Keyes) et la maladie mentale (évaluée par les classifications psychiatriques habituelles). L'enquête citée ci-dessus a ainsi montré que divers troubles psychiques sont bien moins présents chez les personnes en excellente santé mentale que chez celles en faible santé mentale. C'est le cas de la dépression majeure (6 fois moins fréquente), l'anxiété généralisée (26 fois moins), le trouble panique (17 fois moins) ou encore la dépendance à l'alcool (6 fois moins). Mais cette relation inverse n'est pas systématique. On peut, par exemple, d'une part souffrir de dépression et d'autre part, avoir de bonnes relations sociales et estimer que sa vie a du sens.

Cette recherche montre bien l'intérêt qu'il y a de compléter les recherches sur la psychopathologie par d'autres sur la santé mentale.

3.3.3. Analyse tridimensionnelle de la psychologie positive

Suivant l'organisation du tableau sus présenté, la psychologie positive peut être analysée sous trois dimensions.

❖ La psychologie positive : un art de vivre avec soi-même

Les émotions positives apportent de nombreux bénéfices sur le plan social. Les gens plus heureux sont plus sociables et mieux appréciés des autres, et ont un réseau d'amis plus étendu. On peut donc considérer qu'il y a une « spirale vertueuse » entre le bonheur de vivre et les relations humaines satisfaisantes, ces deux aspects de l'existence se soutenant réciproquement. Plus étonnant : le bonheur se répand dans les réseaux sociaux de la même manière qu'un virus, au point que notre bonheur peut dépendre partiellement des fluctuations émotionnelles de personnes que nous ne connaissons même pas. L'inverse ne semble pas être vrai pour la tristesse : les émotions négatives auraient tendance à se répandre beaucoup moins facilement.

Cependant, comme nous l'avons précisé plus haut, adopter la perspective de la psychologie positive ne consiste pas à ne considérer que la facette « rose » de l'existence. Certes, l'optimisme permet d'interpréter positivement les événements présents, de se projeter dans le futur, et est corrélé avec la satisfaction de l'existence. Mais d'un autre côté, le pessimisme défensif, qui consiste à anticiper les problèmes éventuels et à s'y préparer, notamment pour éviter qu'ils ne surviennent, constitue une stratégie souvent très utile. Elle peut cependant constituer un facteur de vulnérabilité pour l'estime de soi si elle est trop

systematique. En conclusion, ni Candide ni Cassandre ne l'emportent. Le bénéfice de l'optimisme est avéré, mais le pessimisme modéré a également ses vertus.

Derrière la connaissance de sens commun que nous avons de ce concept, se cache un processus complexe en sept étapes, notamment cognitives, décisionnelles, comportementales et évaluatives. Bien que la plupart des théories motivationnelles soient relativement neutres au regard d'une orientation positive/négative, des pans entiers de la motivation entrent pleinement dans le cadre de la psychologie positive ; c'est le cas notamment des besoins psychologiques : amour, estime de soi, autodétermination, relations sociales, accomplissement, etc.

La question du sens de la vie a fait l'objet de nombreuses réflexions philosophiques, éclairées de nos jours par des recherches psychologiques, lesquelles nous montrent notamment que nous donnons du sens à notre existence, essentiellement de trois façons :

- par la dimension affective et relationnelle : amour, amitié et parentalité ;
- par la dimension cognitive (au sens large du terme, c'est-à-dire nos pensées, croyances et valeurs : interrogations sur soi et sur autrui, choix philosophiques, valeurs et spiritualité, appréciation de l'art) ;
- par la dimension comportementale : engagement dans une activité artistique, humanitaire ou autre, activité professionnelle.

Psychologues et sociologues se sont longtemps concentrés sur la facette « déclin » des personnes âgées. Mais les chercheurs commencent à reconnaître l'importance du vieillissement réussi. L'ouverture aux autres, l'utilité sociale, l'humour, l'amitié et la poursuite de buts personnels constituent des éléments facilitant ce vieillissement réussi. Un bon vieillissement ne réside pas dans nos gènes ni dans les étoiles, mais en nous-mêmes.

Diverses formes de psychothérapie peuvent être rattachées au courant de la psychologie positive. Elles considèrent qu'il est primordial de ne pas se centrer uniquement sur la résolution de symptômes et de schémas négatifs, mais de travailler également sur les valeurs et le sens de la vie des patients, et de s'efforcer de mettre à jour l'aptitude de ces derniers à maîtriser leur existence. Toutefois cette approche ne doit pas être confondue avec une psychologie naïve qui annihilerait tout sentiment de blues et d'inquiétude, ni être transformée en norme sociale.

❖ **La psychologie positive : un art de vivre avec autrui**

Les *compétences psychosociales* relèvent du « savoir comment » plutôt que du « savoir que ». Elles comprennent la capacité à se faire comprendre et entrer en relation avec les autres, à savoir gérer ses émotions, avoir une pensée critique et créatrice, savoir prendre des

décisions, etc. L'enfant qui apprend à reconnaître ses compétences et celles de ses camarades a des relations plus équilibrées, empathiques, nécessaires à une gestion non violente des conflits. Divers programmes ont été mis au point qui facilitent le développement de ces compétences.

De nombreuses recherches démontrent *l'impact du soutien social sur la santé*. Les sujets bénéficiant de relations sociales à tonalité positive (amour, amitié, relations familiales ou sociales) présentent une moindre mortalité et morbidité, ainsi qu'un plus grand bien-être. Les animaux eux-mêmes jouent parfois un rôle thérapeutique majeur. Ainsi, nous dit Lubomir Lamy, « l'idée de l'indépendance du corps et de l'esprit a cédé la place à des théories englobantes, neurosciences socio-affectives ou socio-cognitives qui reconnaissent l'influence sur le corps de la pensée et des émotions ». Cet auteur conclut son article, par cette réflexion : « Le pire qui puisse nous guetter est de ne plus savoir aimer. »

Même les situations difficiles de l'existence peuvent être source de croissance personnelle. Ainsi, il est toujours possible de *tirer profit de ses problèmes de couple*. « Lorsque les échecs sentimentaux s'accumulent, nous dit Raphaële Miljkovitch, plutôt que d'invoquer le mauvais sort ou sa déception face au genre humain, il est sans doute plus fructueux de s'interroger sur son propre rôle dans ce qui arrive ». Dès lors, cette expérience, vécue initialement comme négative, peut être source d'enseignement et de progrès personnel. Car « on est toujours acteur de sa propre vie. Même si on subit, sans s'en rendre compte, des influences passées, chacun a la capacité d'évoluer ».

Il se dégage donc une synthèse du concept d'empathie à travers le XX^e siècle avec une définition globale montrant qu'elle se présente sous trois formes :

- *L'empathie de pensée* : communauté de représentations à la base de l'intersubjectivité ; c'est une dimension active qui évoque des verbes tels qu'observer, écouter, percevoir, discerner, déduire, comprendre et interpréter ;
- *L'empathie d'affect* : communauté d'affects à la base de la contagion émotionnelle ; c'est une dimension passive qui laisse place à des substantifs tels que la résonance, l'identification, le reflet, la présence à l'autre ;
- *L'empathie d'action* : imitation involontaire des gestes d'autrui ; c'est une dimension motrice à la fois active et passive.

Au final, la psychologie positive est un « art de vivre » quotidien avec soi-même et avec les autres. Un acte aussi banal que celui de remercier autrui pour un service rendu ou un cadeau offert peut égayer l'existence. Ainsi, une étude révèle que plus de la moitié des sujets disent que le fait de remercier les rend extrêmement heureux. Ce type de constat a incité des

chercheurs à suggérer d'utiliser un « journal de gratitude ». La consigne est simple : il suffit de lister jusqu'à cinq choses qui se sont produites et pour lesquelles on éprouve de la gratitude. Cette action banale augmente le bien-être physique et psychologique.

Comment réagir suite à une offense ou à une violence physique commise par une autre personne ? Les études sur le *pardon* ont montré que ce dernier ne peut pas être confondu avec l'oubli ou la réconciliation. Les principales sources susceptibles de faciliter ou non ce processus sont : personnalité de la victime, attitude de l'agresseur, fonctionnement de la société.

❖ **La psychologie positive : un instrument de changement social**

Le *sentiment de justice* (et d'injustice) est profondément ancré au cœur du psychisme humain, dès le plus jeune âge et quelle que soit la culture. Par exemple, dès quatre ans, l'enfant distingue clairement entre les règles contingentes (par exemple, ne pas manger une glace avec les doigts) et les prescriptions morales, c'est-à-dire des règles portant sur la justice et le respect de la personne d'autrui (par exemple, ne pas pousser un autre enfant). Des neuropsychologues ont même découvert que certaines zones spécifiques du cerveau sont activées lorsque nous éprouvons un sentiment d'injustice.

Bègue (2010), conclut, sur la base de multiples études que : « L'hypothèse selon laquelle l'égoïsme serait le premier moteur des actions humaines est erronée. Les motivations altruistes et coopératives sont au moins aussi importantes que les motivations égoïstes dans le comportement social. »

De nombreux travaux de psychologie sociale portent depuis des décennies sur les mécanismes conduisant des personnes à s'engager dans telle ou telle action, certaines particulièrement bénéfiques à l'individu (entrer en formation, éviter les accidents de travail, se protéger contre le sida) (Joule&Beauvois, 2006). Dans cette perspective, des recherches ont également été menées sur les *comportements écocitoyens*. On découvre ainsi qu'un premier léger engagement facilite énormément l'adoption d'un comportement plus exigeant pour la personne. Ainsi, dans une étude, les sujets sont cinq fois plus nombreux à trier leurs déchets si on leur a demandé quelque temps auparavant de remplir un court questionnaire sur le tri. Ce type d'acte préparatoire revient à doter la personne d'un statut d'acteur plutôt que de simple récepteur.

3.3.4. La psychologie positive et la question du sens

Il apparaît que la psychologie positive s'intéresse au fonctionnement optimal des personnes, des groupes sociaux et des institutions ou des organisations. Elle constitue, de fait,

non pas une sous-discipline de la psychologie, mais une approche transversale susceptible d'enrichir tous les aspects de l'intervention et de la théorisation dans les sciences psychologiques (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000).

Pour Frankl (1959), l'un des éléments clés de la thérapie est de permettre de retrouver le sens de sa vie et d'orienter ses actions dans le sens des valeurs qui nous habitent... La psychologie positive s'est grandement inspirée de cette dimension ainsi que de l'engagement de vivre sa vie pleinement. Dans ce sens, ce courant de la psychologie, aide également les travailleurs car il permet de retrouver le sens de son travail.

3.4. QUELQUES APPROCHES DU SENS

- **Approche phénoménologique**

La méthode phénoménologique est une méthode descriptive, motivée par la célèbre injonction du « retour aux choses mêmes ». Sur la base du principe acquis de l'intentionnalité, Husserl identifie l'attitude humaine « naturelle », soit celle de considérer le monde comme un en-soi.

La phénoménologie est l'étude des structures de la conscience, ce qui inclut une corrélation entre les actes de la conscience et leur objet (compris dans son extension la plus générale possible) et les divers styles et modalités de présence manifestés par la conscience.

Le but de cette approche sera ultimement de mettre en évidence la structure ou la signification essentielle d'un phénomène donné, c'est-à-dire les caractères inaliénables par lesquels un phénomène est nécessairement ce qu'il est. *Le sens* dans cette approche se découvre et se construit dans les phénomènes de la vie de l'individu.

- **Approche cosmique**

Tel qu'examiné par les psychothérapeutes existentiels, le sens se rapporte essentiellement à la vie sur terre et participe de la raison d'ordre cosmogonique d'être ou de vivre (Frankl 2009). Suivant cette approche, les individus suivent au cours de leur vie un idéal divin par conséquent le sens est donné. Parallèlement à cette approche, Sartre (1946) et Camus (1942) suggèrent de s'inventer un sens et s'investir pleinement à son accomplissement, plutôt que de s'apitoyer sur le sort de l'homme qui se trouve à la recherche du sens dans un monde qui en est dépourvu.

- **Approche de la psychologie existentielle**

Dans la littérature scientifique, la psychologie existentielle aborde les questions du rapport à *l'existence* : comment vivons-nous ? Quel est notre rapport au monde ? Quel type de

relation engageons-nous avec nous-même et avec les autres ? Quels objectifs et significations donnons-nous à l'existence ?

Selon Jacobsen (2007): la psychologie existentielle *est une branche de la psychologie qui étudie l'être humain dans ses dilemmes de vie, appelés les grandes questions de vie. Elle a pour but de capturer l'esprit et les sentiments vis-à-vis de la vie. Elle est basée sur des réflexions philosophiques.*

La psychologie existentielle se donne donc pour objectif de comprendre les représentations, émotions, attitudes et comportements que les personnes développent face à l'existence et aux perspectives de choix de vie.

Elle vise donc un accomplissement et une optimisation du fonctionnement. La psychologie existentialiste considère que la priorité est de construire son rapport à l'existence et de donner du sens à l'existence, ce qui ne peut s'établir sans affronter certaines difficultés.

DEUXIEME PARTIE : CADRE OPERATOIRE

Cette partie du travail est structurée en trois chapitres : le quatrième chapitre présente la démarche méthodologique de l'étude, le cinquième chapitre est consacré à la présentation des résultats, et enfin le sixième chapitre est consacré à l'interprétation et à la discussion des résultats.

CHAPITRE 4 : METHODOLOGIE DE LA RECHERCHE

Il sera question dans ce chapitre de présenter les procédures méthodologiques qui ont permis de collecter les données dans cette recherche. Nous ferons un rappel de l'objectif général de l'étude puis nous présenterons le devis de la recherche, les variables, les hypothèses, les outils de mesure, le site de l'étude ainsi que la description de l'échantillon. Nous terminerons par la présentation de la démarche statistique.

4.1. RAPPEL DU PROBLEME, DES HYPOTHESES, LEURS VARIABLES, LEURS MODALITES

4.1.1. Rappel du problème de l'étude

Le problème de cette étude est la baisse d'engagement au travail des agents de sécurité camerounais malgré les mesures prises par le patronat de ce secteur d'activité et édictées par les pouvoirs publics. La question de recherche sous-jacente est la suivante : *Le sens du travail contribue-t-il à l'engagement au travail des agents de sécurité au Cameroun ?*

Parmi les nombreux leviers ou déterminants qui peuvent influencer l'engagement au travail (la rémunération, le bien-être, le bonheur, la bienveillance, la reconnaissance, la confiance, le sens, les relations sociales, la relation avec son manager en particulier, l'apprentissage et le développement personnel, la connaissance de soi entres autres), la présente étude s'est donnée pour objectif d'étudier l'impact du sens du travail sur l'engagement au travail.

4.1.2. Méthode d'étude et justification

Dans le cadre de la recherche scientifique, on distingue deux méthodes à savoir la méthode qualitative et la méthode quantitative. Ces deux types de méthodes se différencient du point de vue des objectifs, des outils mobilisés, du type de données qu'elles permettent de collecter, des techniques d'analyses utilisées pour parvenir aux résultats ainsi que les conclusions auxquelles on parvient. En effet, alors que les méthodes qualitatives s'appliquent à la description des logiques propres aux objets étudiés, les méthodes quantitatives visent souvent l'explication dans un souci de généralisation des observations (Nda'a, 2015).

Dans le cadre de cette étude, le choix a été porté sur la méthode quantitative. Les raisons d'un tel choix sont les suivantes : premièrement, conformément à Neuman (2011),

l'approche quantitative permet de comprendre, de vérifier et de confirmer des liens entre plusieurs variables afin de mener à une compréhension plus générale d'un processus. En ce sens, l'approche quantitative offre au chercheur la possibilité de pouvoir généraliser les résultats obtenus à partir d'un échantillon à une population générale. Deuxièmement, le choix de la méthode quantitative se justifie par le fait que les données générées sont chiffrées ou numériques dans la mesure où on s'intéresse aux scores des participants dans l'évaluation de l'engagement et du sens au travail.

4.1.3. Le type d'étude et justification

Dans le cadre de ce mémoire, l'étude réalisée adopte une approche confirmatoire. Plus particulièrement, elle entend confirmer ou infirmer nos hypothèses de recherche élaborées en fonction de celles ayant déjà été soulevées dans la littérature. Il a été révélé aux chapitres précédents que les variables contenues dans cette recherche sont majoritairement couvertes par une littérature riche et abondante. Aussi, les hypothèses développées dans la problématique s'appuient sur des données théoriques et empiriques ayant déjà été questionnées et, jusqu'à un certain degré, explorées.

4.1.4. Les variables de l'étude

Selon Robert (1988), une variable est toute caractéristique de l'environnement physique et social, ou tout comportement, dont les manifestations peuvent être comprises dans une classification comportant au moins deux catégories.

La présente étude est fondée sur deux types de variables à savoir : une variable indépendante et une variable dépendante.

4.1.4.1. La variable indépendante

Selon Myers et Hansen (2007), la variable indépendante est une variable que le chercheur manipule volontairement. C'est encore la variable cause.

Dans le cadre de cette étude le sens du travail constitue la variable indépendante. Suivant le modèle de Nyock Ilouga et al (2018), cette variable comprend deux (02) modalités à savoir :

- Utilité perçue du travail (UT) qui est une modalité à 7 items
- Compréhension du travail (CT) qui est une modalité à 8 items

4.1.4.2. La variable dépendante

Selon Mvessomba (2013), la variable dépendante désigne le comportement que le chercheur veut étudier ou mesurer, c'est donc le comportement qui reflète l'action de la variable indépendante.

Dans la présente étude, l'engagement au travail constitue la variable dépendante. Cette variable comprend trois modalités suivant le modèle (Allen & Meyer, 1993) :

- Engagement affectif (EA) avec six items
- Engagement calculé (EC) avec six items
- Engagement normatif (EN) avec six items

Les variables et leurs modalités sont résumés dans le tableau ci-dessous :

Tableau 5: Synoptique des variables et des modalités de l'étude

Variables	Modalités	Items
VI Sens du travail	Utilité perçue du travail	Q1, Q3, Q7, Q10, Q13, Q16, Q17
	Compréhension du travail	Q2, Q4, Q5, Q6, Q8, Q9, Q11, Q12
VD Engagement au travail	Engagement affectif	Q2, Q4, Q5, Q17, Q9, Q10
	Engagement calculé	Q1, Q6, Q8, Q12, Q13, Q17
	Engagement normatif	Q3, Q11, Q14, Q15, Q16, Q18

4.1.4.3. Le plan de recherche

Les variables présentées précédemment, nous ont permis de bâtir notre plan de recherche. Pour montrer la logique qui a sous-tendu la formulation des hypothèses dans cette étude, nous avons élaboré un plan de recherche qui est représenté dans le tableau ci-dessous :

Tableau 6: Plan de recherche

VI	VD	Engagement affectif (EA)	Engagement calculé (EC)	Engagement normatif (EN)
Utilité perçue du travail (UT)		UT*EA	UT*EC	UT*EN
Compréhension du travail (CT)		CT*EA	CT*EC	CT*EN

C'est en définitive sur la base de ces six combinaisons retenues que sont formulées les différentes hypothèses de la présente étude.

4.1.5. Formulation des hypothèses de l'étude

La présente étude repose sur une hypothèse générale dont l'opérationnalisation a conduit à cinq hypothèses opérationnelles.

4.1.5.1.L'hypothèse générale

L'hypothèse générale (HG) suivante a été formulée : *Le sens du travail augmente l'engagement au travail des agents de sécurité au Cameroun.*

4.1.5.2.Les hypothèses opérationnelles

Comme mentionné précédemment, l'hypothèse générale ci-dessus présentée contient des concepts très englobants ; elle a été opérationnalisée en six hypothèses opérationnelles (HO).

HO_{1a}: *l'utilité perçue du travail augmente l'engagement affectif au travail des agents de sécurité au Cameroun.*

HO_{1b}: *l'utilité perçue du travail augmente l'engagement de continuité au travail des agents de sécurité au Cameroun.*

HO_{1c}: *l'utilité perçue du travail augmente l'engagement normatif au travail des agents de sécurité au Cameroun*

HO_{2a}: *la compréhension du travail augmente l'engagement affectif au travail des agents de sécurité au Cameroun.*

HO_{2b}: *la compréhension du travail augmente l'engagement de continuité au travail des agents de sécurité au Cameroun.*

HO_{2c}: *la compréhension du travail augmente l'engagement normatif au travail des agents de sécurité au Cameroun.*

4.2. OUTIL DE COLLECTE DE DONNEES

Dans cette partie du travail, il est question de présenter les procédures utilisées pour retenir l'outil nécessaire pour collecter les données de la présente étude. Il s'agit notamment du choix et la justification de l'instrument de collecte des données, son élaboration, son pré-test et sa validation.

4.2.1. Choix et justification de l'outil de collecte de données

En psychologie comme dans toutes les sciences sociales, de nombreux outils sont disponibles afin de collecter les données parmi lesquels le questionnaire, l'entretien, la grille d'observation...etc. Le choix de ces instruments ne se fait pas de façon arbitraire dans la mesure où il est fonction de l'objet d'étude et du type d'étude.

Dans la présente étude, le questionnaire en tant qu'outil largement utilisé en psychologie sociale et plus précisément dans les études quantitatives a été retenu comme instrument de collecte des données. Ce choix n'est pas arbitraire et obéit à une certaine logique.

Le questionnaire est une suite de questions standardisées. Les réponses sont pour la plupart contraintes par un format de réponses fixé d'avance (échelles, choix entre plusieurs alternatives, classements, etc.). Ainsi, comme le souligne Delhomme et Meyer (2003), le questionnaire a des avantages tels que l'anonymat des participants, la rapidité d'administration, l'accès quasi immédiat aux calculs, la possibilité de toucher un grand nombre de sujets et d'aborder plusieurs aspects à la fois et la facilité de traitement des informations recueillies.

Notre choix pour cette étude s'est porté sur deux échelles pour l'évaluation de nos variables à savoir l'échelle de mesure de l'engagement au travail d'Allen et Meyer (1997), outil qui malgré son ancienneté reste le plus souvent utilisé dans les recherches sur l'engagement au travail et l'échelle d'Arnoux-Nicolas et al, (2016) contextualisé par Nyock Ilouga et al (2018).

4.2.2. Elaboration du questionnaire

Dans le cadre de cette étude, le questionnaire vise principalement à recueillir des informations ou données auprès des agents de sécurité et de gardiennage au Cameroun afin de vérifier si le sens qu'ils donnent à leur travail impacte leur engagement au travail. Ce questionnaire est organisé en trois (03) parties ou rubriques à savoir : une note introductive à l'attention des participants, les facteurs sociodémographiques et les échelles de mesure des variables (VI –VD).

4.2.2.1.La note introductive

Elle se présente au début du questionnaire et est destiné aux participants. Dans la présente étude, elle se présente de la manière suivante :

“La présente étude s’intéresse à votre situation professionnelle. Les informations que vous donnerez resteront confidentielles et ne sauraient être diffusées à votre employeur ou à un tiers sans votre autorisation préalable. Nous vous prions de répondre à toutes les questions avec sincérité, afin que le questionnaire soit valide.

NB : il n’y a ni bonnes ni mauvaises réponses seul votre avis nous intéresse.”

4.2.2.2.Les outils

Pour répondre à notre questionnaire, les participant étaient invités à exprimer leur opinion sur une échelle de type Likert à 4 pas de réponse.

- **Les facteurs sociodémographiques :**

Dans la présente étude, les facteurs sociodémographiques contrôlés sont : “sexe”, “âge”, “situation matrimoniale”, “ancienneté”, “niveau d’étude”, “type de contrat de travail”, “nombre d’heures de travail prévues par semaine”, “région d’origine”. Ces variables ont été contrôlées car elles sont susceptibles d’influencer les variables de l’étude.

- **Le sens du travail**

Il a été mesuré à partir de l’outil de Nyock Ilouga et al (2018) comprenant 15 items. Ces items sont distribués en fonction des deux dimensions de l’échelle à savoir :

- Utilité perçue du travail (UT) qui est une modalité à 7 items
- Compréhension du travail (CT) qui est une modalité à 8 items

Tableau 7: quelques énoncés mesurant le sens du travail

	Sens du travail	Exemples d’énoncés
1-	Utilité perçue du travail	-Dans ma vie, j’attache une grande importance à mon travail -J’ai bien compris l’utilité de mon travail
2-	Compréhension	-Mon travail n’apporte que peu de chose à ma vie -Je ne comprends pas ce que mon travail change dans la société

Les participants devaient exprimer leur degré d’accord à chaque item ou proposition en s’appuyant sur une échelle de Likert à 4 points : 1- Fortement en désaccord 2- en désaccord 3: en accord ; 4- fortement en accord.

- **L’engagement au travail**

Il a été mesuré à partir de l’échelle de mesure de l’engagement au travail d’Allen et Meyer (1997) comprenant 18 items. Ces items sont distribués en fonction des cinq dimensions de l’échelle à savoir :

- Engagement affectif (EA) avec six items
- Engagement de continuité (EC) avec six items
- Engagement normatif (EN) avec six items

Tableau 8: quelques énoncés mesurant l'engagement au travail

	Engagement au travail	Exemples d'énoncés
1-	Engagement normatif	-J'estime que je serais coupable si je quitte maintenant ce service -Il ne serait pas moralement correct de quitter ce service
2-	Engagement affectif	-Je n'ai pas le sentiment de faire partie d'une famille dans ce service -Je ne me sens pas affectivement attaché à ce travail
3-	Engagement de continuité	-Je n'ai pas de choix que de rester dans ce travail -Je reste dans ce travail actuellement parce que je vois où je pourrais aller

Les participants devaient exprimer leur degré d'accord à chaque item ou proposition en s'appuyant sur une échelle de Likert à 4 points : 1- Fortement en désaccord 2- en désaccord 3: en accord ; 4- fortement en accord.

L'élaboration du questionnaire est une étape cruciale de la recherche car lorsqu'on conçoit un bon questionnaire, il mesure ce qu'il est sensé mesurer. Afin de s'assurer de la qualité de l'instrument de mesure à utiliser, il faut faire un travail préparatoire qui consiste à pré tester l'instrument.

4.2.3. Le pré-test

Le pré-test est une mise à l'épreuve de l'instrument de collecte des données. Selon Ghiglione et Matalon (2004), lorsqu'une première version du questionnaire est rédigée, c'est-à-dire lorsque la formulation de tous les items et l'ordre de ceux-ci est fixé provisoirement. Il est impératif de s'assurer que ce dernier est bien compréhensible (sans ambiguïté) et qu'il répond effectivement aux problèmes que pose le chercheur. Etant donné que les outils utilisés ont été élaborés dans des contextes culturels différents du nôtre, le pré-test permet aussi de libérer l'outil de sa charge culturelle d'origine avec notamment l'utilisation des expressions langagières locales (Nyock Ilouga, 2018).

Dans le cadre de cette étude, nous avons effectué un pré-test chez 10 participants pour évaluer la compréhension et la facilité du répondant. Les participants n'ont fait aucune remarque en ce qui concerne le contenu des énoncés ou encore sur les consignes qui leurs étaient données. Cette version expérimentale du questionnaire a été prétestée auprès d'un échantillon constitué de 7 hommes et 3 femmes dont l'âge variait entre 25 et 52 ans.

Les agents ont rempli sans difficulté majeure, en une vingtaine de minutes cette version expérimentale qui comprenait outre l'inventaire du sens du travail, les items évaluant l'engagement au travail et les questions relatives à l'identification des participants suivant leurs âges et leurs origines.

De l'avis de ces agents, le questionnaire ne présentait aucune ambiguïté et son renseignement était aisé. Aucune modification n'a été faite ou apportée à cette version expérimentale.

4.2.4. Etude de fiabilité

Pour tester la cohérence interne entre les items, nous avons recouru au calcul de l'Alpha de Cronbach. L'analyse de la cohérence interne est une condition nécessaire de l'homogénéité de l'échelle. L'alpha de Cronbach est calculé en enlevant à chaque fois un item de l'échelle à partir de la formule suivante : $\alpha = \frac{K}{K-1} \cdot \frac{2 \sum_{i>j} Cov(X_i, X_j)}{Var(S)} = \frac{K}{K-1} \cdot [1 - \frac{\sum Var(X_i)}{Var(S)}]$, avec S correspondant à la somme de ces items ($X_1+X_2+X_3+\dots+X_k$) ; k=nombre d'items et Var=Variance. Une valeur acceptable de l'Alpha doit être supérieure à 0,7 ; mais une valeur trop proche de 1 révèle une pauvreté dans le choix des items (Cronbach, 1951).

4.2.4.1. Etude de fiabilité du sens du travail

- Utilité perçue du travail

Tableau 9: analyse de fiabilité de l'utilité perçue du travail

Alpha de Cronbach	Nombre d'items
,716	7

Les résultats du test de fiabilité indiquent que la valeur du alpha de Cronbach de la dimension utilité perçue du travail est de (0,71) on peut donc conclure que les items de cette dimension constituent un ensemble cohérent.

- **compréhension du travail**

Tableau 10: analyse de fiabilité de compréhension du travail

Alpha de Cronbach	Nombre d'items
,516	8

Les résultats du test de fiabilité indiquent que la valeur du alpha de Cronbach de la dimension compréhension du travail est de (0,51) on peut donc conclure que les items de cette dimension ne constituent pas un ensemble cohérent.

4.2.4.2. Etude de fiabilité de l'engagement

- **Engagement normatif**

Tableau 11: analyse de fiabilité de l'engagement normatif au travail

Alpha de Cronbach	Nombre d'items
,643	6

Les résultats du test de fiabilité indiquent que la valeur du alpha de Cronbach de la dimension engagement normatif au travail est de (0,64) on peut donc conclure que les items de cette dimension constituent un ensemble cohérent.

- **Engagement affectif**

Tableau 12: analyse de fiabilité de l'engagement affectif

Alpha de Cronbach	Nombre d'items
,425	6

Les résultats du test de fiabilité indiquent que la valeur de l'alpha de Cronbach de la dimension engagement affectif au travail est de (0,42). Cette valeur de l'alpha n'est pas satisfaisante par rapport à la valeur de (0,70) trouvé dans l'échelle originale. On peut donc conclure que les items de cette dimension constituent un ensemble cohérent pour les personnes interrogées. Cet indice bien que n'étant pas assez satisfaisant ne remet pas question le pré-test qui a été effectué. Toutefois, une telle analyse constitue la première limite de ce travail.

- **Engagement de continuité**

Tableau 13: analyse de fiabilité de l'engagement calculé

Alpha de Cronbach	Nombre d'items
,453	6

Les résultats du test de fiabilité indiquent que la valeur de l'alpha de Cronbach de la dimension engagement calculé au travail est de (0,45). Cette valeur de l'alpha n'est pas satisfaisante par rapport à la valeur de (0,70) trouvé dans l'échelle originale. On peut donc conclure que les items de cette dimension ne semblent pas constituer un ensemble cohérent pour les personnes interrogées. Cet indice bien que n'étant pas assez satisfaisant ne remet pas en question le pré-test qui a été effectué. Toutefois, une telle analyse constitue la première limite de ce travail.

4.3. Le site de l'étude

Selon Robert (1978), la connaissance du milieu physique et humain est essentielle dans la perception et la compréhension des phénomènes sociaux. Elle permet de saisir l'influence d'un milieu sur l'homme et de mieux comprendre les différentes formes d'organisation sociale. Notre recherche s'est effectuée au Cameroun, dans la Région du centre dont le chef-lieu est Yaoundé, siège des institutions et ville politique. Cette ville présente l'avantage d'avoir en son sein des individus provenant des dix régions du Cameroun. Nous nous intéresserons aux caractéristiques de cette région, nous exposerons sa situation géographique et nous donnerons les activités politico administratives et économiques de cette Région.

4.3.1. Présentation de la ville de Yaoundé

La ville de Yaoundé s'étend entre le 3° et le 5° de latitude Nord et entre le 11° et le 31° de longitude Est. Elle est située dans la région du centre précisément dans le département du Mfoundi dont elle est le chef-lieu. Située en plein cœur de la forêt tropicale du Cameroun, à 200 km environ de la côte atlantique, la ville de Yaoundé a un relief assez accidenté avec une altitude moyenne de 800 m. Le relief est dominé par les collines ce qui lui a d'ailleurs valu le nom de « *ville aux sept collines* ».

En ce qui concerne le climat, il est de type équatorial à quatre saisons qui s'alternent dans l'année : une grande saison sèche, une grande saison de pluie, une petite saison de pluie et une petite saison sèche. De manière générale, le climat est caractérisé par l'abondance des

pluies et une température moyenne de 23,5°C. La végétation est de type intertropical avec prédominance de la forêt humide. Les sols sont constitués de la couche arable et de la latérite. Plusieurs rivières traversent la ville à l'instar d'Olézoa, Tongolo, Mefou et surtout le Mfoundi qui a donné lieu au nom de son département.

En ce qui concerne la démographie, Yaoundé est une métropole de plus d'un million d'habitants depuis la fin du XX^e siècle. Elle est la deuxième ville la plus peuplée du pays après Douala et compte environ près de 3000000 habitants. Elle a connu au cours de la dernière décennie une forte croissance naturelle qui est de 2.8%. Cependant, à cette croissance naturelle, il faut aussi compter l'exode rural et les nombreux réfugiés venant des régions du Nord, sud-ouest, nord-ouest et de l'Est du pays. Comme la plupart des grandes villes du continent et des pays en voie de développement, Yaoundé connaît des problèmes d'urbanisation, à l'approvisionnement en électricité et en eau, l'insalubrité, à la délinquance...

Depuis 1909, Yaoundé est la capitale politique du Cameroun. En ce sens, elle est le siège des institutions nationales et internationales sans oublier les services centraux des multiples administrations (l'Assemblée Nationale, les ministères, les ambassades et les différents Organismes internationaux : ONU, OMS, PNUD, OUA, CEE, BAD...).

4.3.2. Justification du choix du site (Yaoundé)

La ville de Yaoundé (Cameroun) a été choisie dans la présente étude parce qu'elle est le centre administratif du pays et par conséquent on y trouve tous les services de l'administration publique du pays, les représentations diplomatiques et une forte concentration d'agents de sécurité et de gardiennage en service. En dehors de sa forte représentativité, le choix a aussi été justifié par le fait que Yaoundé est la ville dans laquelle nous faisons nos études universitaires. Etant donné que la présente recherche se déroule dans le cadre d'un master professionnel à l'université de Yaoundé 1 qui est l'une des plus grandes institutions académiques de la ville, le site de Yaoundé a été choisi parce qu'il pourrait permettre de limiter les déplacements ainsi que les dépenses dues au déploiement sur le terrain. Ce site nous permet d'être plus proches de notre population d'étude.

La connaissance du site de recherche dans toute investigation scientifique comme le souligne Noubissie (2010), est un atout pour le chercheur car elle facilite le contrôle et la saisie des influences du milieu sur les conduites des participants.

4.4. POPULATION ET ECHANTILLON DE L'ETUDE

4.4.1. Population de l'étude

Selon Angers (1992), la population est l'ensemble d'éléments ayant une ou plusieurs caractéristiques en commun qui les distinguent d'autres éléments et sur lesquels porte l'investigation.

Dans la présente étude, la population est constituée des agents de sécurité de la ville de Yaoundé. Un Agent de Sécurité et gardiennage est un professionnel de la sécurité ayant légalement pour fonction d'assurer de façon permanente, exceptionnelle ou discontinue, la sécurité de biens, meubles ou immeubles, ainsi que celle des personnes qui sont liées directement ou indirectement à la sécurité de ces biens. Afin de protéger de façon optimale, l'agent de sécurité peut être amené, selon les désirs des clients à contrôler les papiers d'identité de leurs clients et visiteurs, à fouiller les sacs pour s'assurer qu'ils ne contiennent pas d'objets dangereux, de produits prohibés ou encore des bouteilles et des aliments, souvent interdits dans les établissements culturels ou les établissements de santé.

Dans le contexte camerounais, s'intéressent généralement à ce métier des personnes n'ayant pas ou très peu de diplômes et ne disposant pas de qualifications professionnelles. Ce secteur n'étant pas exigeant sur ces aspects, c'est un peu le corps de métier qui accepte tous ceux qui sont d'apparence en bonne santé physique et mentale. Tandis que certains employeurs prennent le soin de former les agents qu'ils recrutent notamment sur les aspect théoriques et pratiques de la sécurité des biens et des personnes (agences de sécurité et de gardiennage), d'autres se contentent juste de donner des instructions qui guident la pratique de l'agent qu'ils viennent de recruter (particuliers).

C'est dans cette population qu'a été tiré l'échantillon qui a participé à cette étude.

4.4.2. L'échantillon de l'étude

Par définition, l'échantillon est une partie de la population sélectionnée de façon à représenter la population entière. Il est donc estimé comme « *une approximation de la valeur observée dans la population* » (Delhomme et Meyer, 2002).

Nous sommes allés à la rencontre des agents de sécurité à différents endroits où ils sont postés, notamment des représentations diplomatiques, des instituts supérieurs, des ONG, et des résidences. Nous leur avons expliqué que nous menons une étude dans le but de vérifier l'influence du sens qu'ils donnent à leur travail sur leur engagement au travail, ceci afin de proposer des solutions à leur hiérarchie pour augmenter leur engagement au travail.

❖ **Description de l'échantillon**• **Description selon le genre***Tableau 14: description de l'échantillon selon genre*

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	1	100	88,5	88,5	88,5
	2	13	11,5	11,5	100,0
	Total	113	100,0	100,0	

Légende : 1= homme ; 2= femme

Ce tableau présente les personnes interrogées dans le cadre de cette recherche suivant le genre. On observe que l'échantillon de l'étude est constitué de 100 hommes soit (88.5 %) et de 13 femmes soit (11.5%). Ces données laissent entrevoir une prédominance du sexe masculin dans la population étudiée.

• **Description selon l'âge***Tableau 15: répartition de l'échantillon selon genre*

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
AGE	113	20	64	33,91	10,844

Ce tableau présente la distribution de l'âge des personnes interrogées dans le cadre de cette recherche. On observe que l'âge moyen est de 34 ans avec une importante dispersion ($\sigma = 10.844$) dans une population dominée par les jeunes de moins de 35 ans où le plus jeune salarié est âgé de 20 ans et le plus âgé a 64 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 termes d'employabilité, de santé, d'alimentation etc. (Nyock Ilouga (2019). Cette observation révèle que la majorité des personnes rencontrées au cours de cette enquête est âgée de moins de 35 ans.

• **Description selon la situation matrimoniale**

Tableau 16: répartition de l'échantillon selon la situation matrimoniale

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
1	44	38,9	38,9	38,9
2	40	35,4	35,4	74,3
3	29	25,7	25,7	100,0
Total	113	100,0	100,0	

Légende : 1= célibataires ; 2= mariés ; 3= union libre

Ce tableau indique que 38% des agents sont célibataires, 35,4% mariés et les 25,7% restants en union libre.

- **Description selon l'ancienneté**

Tableau 17: répartition de l'échantillon selon l'ancienneté

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
ANCIENNETE	113	0	28	6,86	6,368

Avec un minimum d'ancienneté chiffré en mois et un maximum de 28 ans, l'ancienneté moyenne est de 7 ans.

- **Description selon le niveau d'étude**

Tableau 18: répartition de l'échantillon selon le niveau d'étude

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
1	9	8,0	8,0	8,0
2	32	28,3	28,3	36,3
3	46	40,7	40,7	77,0
Valide 4	22	19,5	19,5	96,5
5	3	2,7	2,7	99,1
6	1	,9	,9	100,0
Total	113	100,0	100,0	

Légende : 1= AUCUN DIPLOME ; 2= CEP ; 3= CAP/BEPC ; 4= BAC ; 5= Licence ; 6= Master

Ce tableau présente avec précision la répartition des personnes interrogées dans le cadre de cette recherche en fonction du niveau d'étude et indique que le mode de cet effectif est le niveau CAP/BEPC avec une fréquence égale à 46 et équivalent à (40.7%). Les participants titulaires d'un diplôme universitaire (BAC, la licence, la maîtrise ou le master),

sont au nombre de 26, équivalent à (29.1%). Et pour ce qui est du niveau CEP et des sans diplôme, la fréquence est de 41 soit (36.3%). Ce tableau montre le faible niveau d'éducation des agents de sécurité dans notre contexte.

- **Description selon le type de contrat de travail**

Tableau 19: répartition de l'échantillon selon le type de contrat de travail

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	1	8	7,1	7,1
	2	39	34,5	41,6
	3	66	58,4	100,0
Total	113	100,0	100,0	

Légende : 1= CDI ; 2= CDD ; 3= aucun contrat

Comme on peut le remarquer la majorité des agents de sécurité, soit 66 (58.4 %) ne dispose pas d'un contrat de travail, et l'essentiel des contractualisés (34.5%) est en contrat à durée déterminée baignant de fait dans l'insécurité de l'emploi. Ceci est illustratif de la précarité de l'emploi dans notre contexte, où les employeurs réduisent au maximum leurs liens administratifs avec les salariés pour aisément rompre leur collaboration au besoin avec ces derniers, ne pas leur donner la couverture sociale bien qu'ils y aient droit. Compte tenu de la grande difficulté à trouver un emploi, les salariés sont contraints d'accepter de travailler dans l'illégalité pour subvenir à leurs besoins primaires.

4.5. COLLECTE DES DONNEES ET LES DIFFICULTES RENCONTREES SUR LE TERRAIN

4.5.1. Administration du questionnaire et collecte des données

La présente étude a été réalisée auprès des agents de sécurité et de gardiennage de la ville de Yaoundé. La technique d'échantillonnage non probabiliste par convenance a été privilégiée pour choisir les participants à cette étude. Nous avons eu recours à cette technique parce qu'elle permet de se déployer facilement sur le terrain et d'atteindre un maximum de personnes en un temps réduit. Ainsi, les questionnaires se remplissaient sur la base du volontariat. Pour pouvoir le passer, nous avons obtenu une autorisation de recherche de la part de la hiérarchie. Les participants remplissaient le questionnaire sur le lieu de travail.

4.5.2. Les difficultés rencontrées sur le terrain

L'une des difficultés portait essentiellement sur l'accessibilité des participants. En réalité, certains agents réclamaient une motivation « *financière* » en échange de leur participation à l'enquête. Aussi, certains responsables de service à qui nous avons adressé des demandes d'administration n'ont pas souhaité répondre à notre demande. Une autre difficulté était dû au fait que nous avons perdu énormément de questionnaire car certains agents n'ont pas pu nous remettre nos questionnaires, aussi certains les avaient soit mal rempli ou alors rempli à moitié. C'est cet état de chose qui justifie la taille de notre échantillon malgré un nombre important de questionnaires ventilés (203).

4.6. LE TRAITEMENT DES DONNEES

Dans cette partie du travail, il est question de présenter les outils statistiques utilisés afin de tester les hypothèses de l'étude.

Les outils de traitement employés ont permis de faire des analyses descriptives et des analyses inférentielles. Cependant, avant de traiter les données, le logiciel CSpro version 7.0 a été choisi pour saisir les données collectées sur le terrain. CSpro (Census and Survey Processing System) est un logiciel de saisie des données de recensements et d'enquêtes. Il propose une interface de saisie des données appelée masque de saisie. L'élaboration de cette plateforme nécessite d'abord de préciser, dans un dictionnaire de données, les caractéristiques (nom, label, type, longueur, occurrences, modalités, etc.) des variables de l'étude. Ce logiciel a été choisi pour sa simplicité d'usage et ainsi que son graphisme. Une fois les données saisies, elles ont été exportées d'abord sur Excel puis sur Spss sous Windows pour être mieux groupées. Les données ainsi saisies ont été analysées au moyen du logiciel Spss version 26. Ce logiciel a été choisi parce qu'il présente clairement les résultats.

4.7. LES ANALYSES EFFECTUEES

Le choix des outils de traitement statistique employé a été dicté par l'objectif et les hypothèses de l'étude.

- Les analyses descriptives ont été effectuées afin décrire les résultats obtenus pour chacune des variables de l'étude. A cet effet, l'étude présente les résultats descriptifs se rapportant aux différentes échelles de mesure. L'analyse portera sur la présentation des tableaux, un indice de tendance centrale (la moyenne) et deux indices de dispersion (la variance et l'écart type)

- La technique statistique de l'analyse de variances a été préférée pour réaliser des comparaisons entre moyennes des scores enregistrés dans l'évaluation de l'engagement au travail en fonction des caractéristiques sociodémographiques des répondants.
- Les analyses corrélationnelles ont été effectuées afin de voir s'il existe des relations significatives entre les variables de l'étude.
- Les analyses de régressions linéaires simples ont été effectuées afin de vérifier l'impact du sens du travail sur l'engagement au travail.

CHAPITRE 5 : RESULTATS DE L'ETUDE

L'objectif de ce chapitre est de faire une présentation des résultats issus de l'analyse des données collectées auprès d'un échantillon d'agents de sécurité et de gardiennage camerounais de la ville de Yaoundé.

5.1. RECHERCHE DES EFFETS DE QUELQUES CARACTERISTIQUES SOCIODEMOGRAPHIQUES SUR L'ENGAGEMENT AU TRAVAIL

Dans cette partie du travail, trois facteurs sociodémographiques ont été mis en relation avec l'engagement au travail à savoir : l'âge, le genre et le type de contrat de travail.

5.1.1. L'âge et l'engagement en milieu travail

Dans le cadre de cette étude, l'engagement au travail a été opérationnalisé en trois dimensions à savoir : l'engagement calculé, affectif et normatif. En conformité avec la littérature dominante qui recommande de distinguer chacune de ces dimensions dans l'analyse du construit de l'engagement (Allen & Meyer, 1997), nous avons dans cette partie du travail combiné l'âge avec chaque dimensions de l'engagement au travail. Cependant, les analyses de régressions effectuées ont révélées que l'âge est uniquement lié à l'engagement normatif au travail.

Tableau 20: résultat de l'analyse de l'effet de l'âge sur l'engagement normatif

		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	T	Sig.
		B	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	1,460	,144		10,167	,000
	AGE	,027	,004	,537	6,707	,000

L'objectif de cette analyse est de vérifier si l'âge des participants affecte leur niveau d'engagement normatif. Nous avons utilisé la technique statistique de régression linéaire simple pour effectuer ce test. Il apparait qu'il existe un effet statistiquement significatif de l'âge sur l'engagement normatif au travail chez les salariés interrogés ($\beta=.027$; $P<.000$). Ce

résultat indique que l'engagement normatif des travailleurs est fonction de leur âge. On a le sentiment que cette dimension de l'engagement augmente avec l'âge des travailleurs.

5.1.2. Genre et l'engagement au travail

Cette partie du travail est consacrée à la présentation des résultats obtenus entre le genre et les composantes de l'engagement au travail : normatif, affectif et calculé.

- Genre et engagement normatif

Tableau 21: résultat de l'analyse de l'effet du genre sur l'engagement normatif au travail

	Somme des carrés	Ddl	Carré moyen	F	Sig.
Intergroupes	1,444	1	1,444	5,007	,027
Intragroupes	32,002	111	,288		
	33,445	112			

L'objectif de cette analyse est de vérifier si le niveau d'engagement normatif au travail varie selon le genre. Dans cette étude, nous avons essentiellement interrogé les agents de gardiennage. Notre échantillon est composé de 100 hommes et 13 femmes. Nous avons utilisé la technique statistique d'analyse de la variance pour tester cet effet. Il apparaît que l'effet du genre est statistiquement significatif sur l'engagement normatif en milieu de travail ($F_{(2,111)} = 5,007; p = 0,027$).

Tableau 22: comparaison de moyenne de l'engagement normatif suivant le genre

Genre	Moyenne	N	Ecart type
1	2,418	100	,429
2	2,064	13	1,070
		113	

Légende : 1= Masculin ; 2= Féminin

Le tableau ci-dessus montre la différence de moyennes qui existent entre les hommes et les femmes dans l'évaluation de l'engagement normatif. On peut conclure que le niveau d'engagement normatif au travail est nettement meilleur chez les hommes (Moy = 2,41) par rapport aux femmes (Moy = 2,06).

- **Genre et engagement de continuité**

Tableau 23: résultat de l'analyse de l'effet du genre sur l'engagement de continuité au travail

	Somme des carrés	Ddl	Carré moyen	F	Sig.
Intergroupes	2,136	1	2,136	9,401	,003
Intragroupes	25,222	111	,227		
	27,358	112			

L'objectif de cette analyse est de vérifier si le niveau d'engagement calculé au travail varie selon le genre. Dans cette étude, nous avons essentiellement interrogé les agents de gardiennage. Notre échantillon est composé de 100 hommes et 13 femmes. Nous avons utilisé la technique statistique d'analyse de la variance pour tester cet effet. Il apparaît que l'effet du genre est statistiquement significatif sur l'engagement calculé en milieu de travail ($F_{(2,111)} = 9,401; p = 0,003$). Le tableau ci-dessous montre la différence de moyennes qui existent entre les hommes et les femmes dans l'évaluation de l'engagement calculé. On peut conclure que le niveau d'engagement normatif au travail est nettement meilleur chez les hommes (Moy = 2,49) par rapport aux femmes (Moy = 2,06).

Tableau 24: comparaison de moyenne de l'engagement de continuité suivant le genre

SEXE	Moyenne	N	Ecart type
1	2,495	100	,489
2	2,064	13	,357
		113	

Légende : 1= Masculin ; 2= Féminin

- **Genre et engagement affectif**

Tableau 25: résultat de l'analyse de l'effet du genre sur l'engagement affectif au travail

	Somme des carrés	Ddl	Carré moyen	F	Sig.
Intergroupes	,153	1	,153	,723	,397
Intragroupes	23,471	111	,211		
		112			

L'objectif de cette analyse est de vérifier si le niveau d'engagement affectif au travail varie selon le genre. Dans cette étude, nous avons essentiellement interrogé les agents de sécurité et de gardiennage. Notre échantillon est composé de 100 hommes et 13 femmes.

Nous avons utilisé la technique statistique d'analyse de la variance pour tester cet effet. Il apparaît que l'effet du genre n'est pas statistiquement significatif sur l'engagement affectif en milieu de travail ($F_{(2,111)} = .723 ; p = 0,397$). On a nettement l'impression que tous les agents de sécurité et de gardiennage peuvent faire preuve d'un engagement affectif peu importe le genre.

5.1.3. Type de contrat de travail et engagement au travail

Cette partie du travail est consacrée à la présentation des résultats obtenus entre le type de contrat de travail des agents et les composantes de l'engagement au travail : normatif, affectif et calculé.

- **Type de contrat de travail et engagement normatif**

Tableau 26: résultat de l'analyse de l'effet du contrat de travail sur l'engagement normatif

	Somme des carrés	Ddl	Carré moyen	F	Sig.
Intergroupes	19,553	2	9,777	77,413	,000
Intragroupes	13,892	110	,126		
	33,445	112			

L'objectif de cette analyse est de vérifier si le niveau d'engagement normatif au travail varie selon le type de contrat de travail. Dans cette étude, nous avons essentiellement interrogé les agents de gardiennage. Notre échantillon est composé de 8 agents détenant un contrat à durée indéterminé (CDI), 39 détenant un contrat à durée déterminée (CDD) et enfin, 66 ne détenant aucun contrat de travail. Nous avons utilisé la technique statistique d'analyse de la variance pour tester cet effet. Il apparaît que l'effet du type de contrat de travail est statistiquement significatif sur l'engagement normatif en milieu de travail ($F_{(3,110)} = 77,413 ; p = 0,000$).

Le graphique de la figure n° 5 montre que le niveau d'engagement normatif au travail est plus élevé chez les agents qui détiennent un CDD (Moy = 2,79). Ils sont directement suivis par les agents qui ne disposent d'aucun contrat de travail (Moy= 2,28). Les agents qui détiennent un CDI (Moy= 1,14) semblent curieusement enregistrer des scores largement inférieurs à la moyenne théorique de l'échelle utilisée dans l'évaluation de l'engagement normatif.

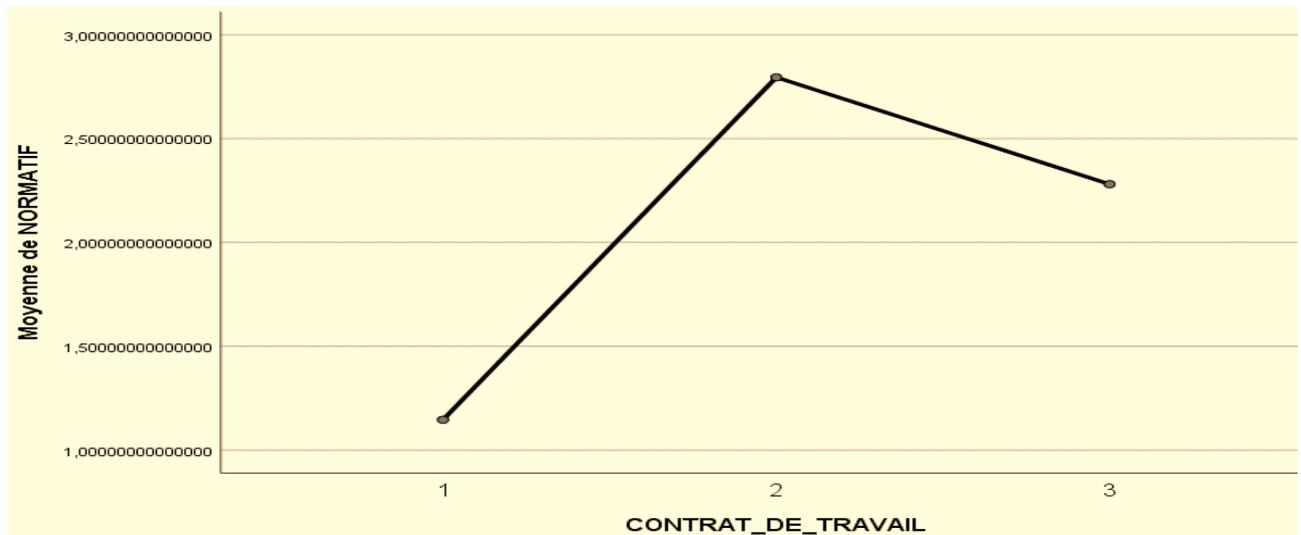


Figure 5: comparaison de l'engagement normatif en fonction du type de contrat de travail

Afin de savoir si cette différence de moyennes entre les agents détenant un CDD d'une part, ceux détenant un CDI et ceux ne détenant aucun contrat de travail d'autre part est statistiquement significative, nous avons procédé à un test post hoc Tukey.

Tableau 27: test de comparaison des moyennes de Tukey

CONTRAT_DE_TRAVAIL	N	Sous-ensemble pour alpha = 0.05		
		1	2	3
1	8	1,145		
3	66		2,280	
2	39			2,794
Sig.		,000	,000	,000

Légende : 1= CDI ; 2=CDD ; 3= aucun contrat

Le test post hoc de Tukey confirme l'allure du graphique et révèle logiquement que les agents détenant un CDI se démarquent des autres agents. Les agents qui bénéficient d'un CDI enregistrent des scores inférieurs à la moyenne théorique de l'échelle utilisée dans l'évaluation de l'engagement normatif. Notons que la différence de moyenne entre les agents détenant un CDI et ceux ne détenant aucun contrat n'est pas quand même à négliger.

- **Type de contrat de travail et engagement de continuité**

Tableau 28: résultat de l'analyse de l'effet du contrat de travail sur l'engagement de continuité

Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
------------------	-----	-------------	---	------

Intergruppes	13,997	2	6,999	57,621	,000
Intragruppes	13,361	110	,121		
	27,358	112			

L'objectif de cette analyse est de vérifier si le niveau d'engagement calculé au travail varie selon le type de contrat de travail. Dans cette étude, nous avons essentiellement interrogé les agents de gardiennage. Notre échantillon est composé de 8 agents détenant un contrat à durée indéterminé (CDI), 39 détenant un contrat à durée déterminée (CDD) et enfin, 66 ne détenant aucun contrat de travail. Nous avons utilisé la technique statistique d'analyse de la variance pour tester cet effet. Il apparait que l'effet du type de contrat de travail est statistiquement significatif sur l'engagement normatif en milieu de travail ($F_{(3,110)} = 57,621; p = 0,000$).

Le graphique de la figure n°6 montre que le niveau d'engagement calculé au travail est plus élevé chez les agents qui ne disposent d'aucun contrat de travail (Moy= 2,79) par rapport aux agents détenant un CDD (Moy = 2,02) et les agents qui détiennent un CDI (Moy= 2,02) qui semblent enregistrer des scores équivalents et inférieurs à la moyenne théorique de l'échelle utilisée dans l'évaluation de l'engagement calculé.

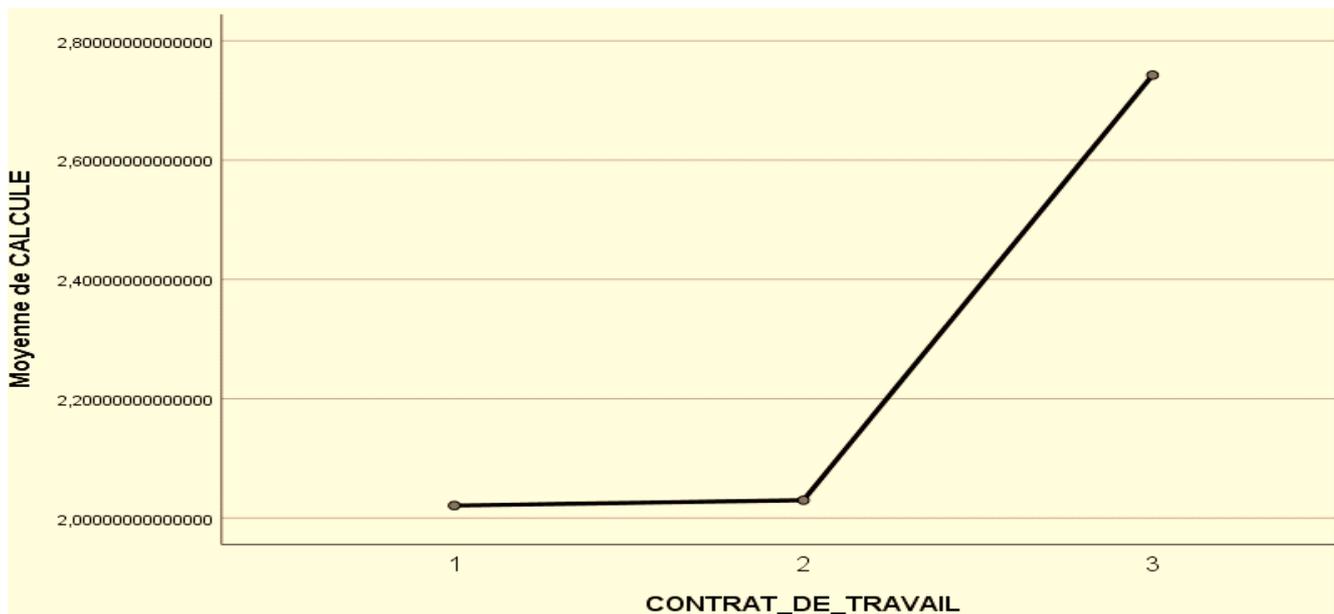


Figure 6: comparaison de l'engagement normatif en fonction du type de contrat de travail

Afin de savoir si cette différence de moyennes entre les agents détenant un CDD d'une part, ceux détenant un CDI et ceux ne détenant aucun contrat de travail d'autre part reste stable dans les comparaisons par paires, nous avons procédé à un test post hoc Tukey.

Tableau 29: test de comparaison des moyennes de Tukey

CONTRAT_DE_TRAVAIL	N	Sous-ensemble pour alpha = 0.05	
		1	2
1	8	2,020	
2	39	2,029	
3	66		2,742
Sig.		,997	,000

Légende : 1= CDI ; 2=CDD ; 3= aucun contrat

Le test post hoc de Tukey ne semble pas vraiment confirmer sur le plan statistique l'allure du graphique. Les différences de moyennes entre CDI et CDD ne sont pas statistiquement significatives. Pourtant lorsqu'on compare conjointement et même séparément chacune des moyennes obtenues chez les CDI et les CDD par rapport à ceux qui n'ont aucun contrat, on se rend compte que cette différence est significative. Le niveau d'engagement calculé est le même chez les agents détenant un CDI et un CDD. Il est important de rappeler que cet engagement est tout de même faible. Contrairement à ces derniers, le niveau d'engagement calculé est important chez les agents qui ne disposent d'aucun contrat de travail. D'ailleurs, ils se démarquent significativement des autres agents.

- **Type de contrat de travail et engagement affectif**

Tableau 30: résultat de l'analyse de l'effet du contrat de travail sur l'engagement affectif

	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
Intergroupes	10,958	2	5,479	47,583	,000
Intragroupes	12,666	110	,115		
	23,623	112			

L'objectif de cette analyse est de vérifier si le niveau d'engagement affectif au travail varie selon le type de contrat de travail. Dans cette étude, nous avons essentiellement interrogé les agents de gardiennage. Notre échantillon est composé de 8 agents détenant un contrat à durée indéterminé (CDI), 39 détenant un contrat à durée déterminée (CDD) et enfin, 66 ne détenant aucun contrat de travail. Nous avons utilisé la technique statistique d'analyse de la variance pour tester cet effet. Il apparaît que l'effet du type de contrat de travail est statistiquement significatif sur l'engagement affectif en milieu de travail ($F_{(3,110)} = 47,583; p = 0,000$).

Le graphique de la figure n°7 montre que le niveau d'engagement affectif au travail est plus élevé chez les agents qui détiennent un CDD (Moy = 3,09). Ils sont directement suivis par les agents qui ne disposent d'aucun contrat de travail (Moy= 2,52). Les agents qui détiennent un CDI (Moy= 2,12) semblent enregistrer des scores inférieurs à la moyenne théorique de l'échelle utilisée dans l'évaluation de l'engagement affectif.

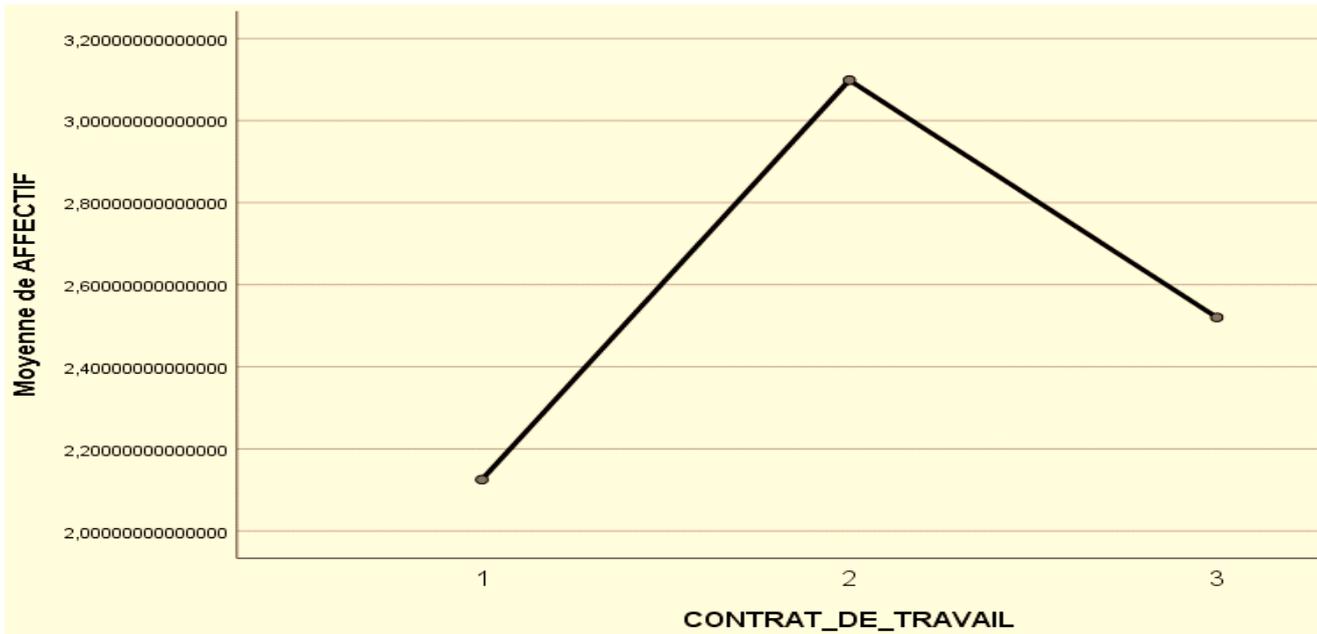


Figure 7: comparaison de l'engagement normatif en fonction du type de contrat de travail

Afin de savoir si cette différence de moyennes entre les agents détenant un CDD d'une part, ceux détenant un CDI et ceux ne détenant aucun contrat de travail d'autre part est restée stable dans des comparaisons deux à deux, nous avons procédé à un test post hoc Tukey.

Tableau 31: test de comparaison des moyennes de Tukey

CONTRAT_DE_TRAVAIL	N	Sous-ensemble pour alpha = 0.05		
		1	2	3
1	8	2,125		
3	66		2,520	
2	39			3,098
Sig.		,000	,000	,000

Légende : 1= CDI ; 2=CDD ; 3= aucun contrat

Le test post hoc de Tukey confirme l'allure du graphique et révèle logiquement que les agents détenant un CDI se démarquent des autres agents. Les agents titulaires d'un CDI enregistrent des scores inférieurs à la moyenne théorique de l'échelle utilisée dans

l'évaluation de l'engagement normatif. Notons que la différence de moyenne entre les agents détenant un CDI et ceux ne détenant aucun contrat n'est pas quand même à négliger.

5.2. RESULTATS DES ANALYSES DESCRIPTIVES

Dans cette partie du travail, les résultats des analyses descriptives sont présentés pour chaque variable de l'étude et de ses modalités.

5.2.1. Résultats de l'analyse descriptive des dimensions du sens du travail

Dans la présente étude, le sens du travail a été évalué à travers l'outil de Nyock Ilouga et ses collaborateurs de 2018. Cet outil évalue le sens du travail en deux dimensions à savoir l'utilité perçue du travail et la compréhension du travail. Les résultats des analyses de chacune de ces dimensions sont présentés ici.

5.2.1.1. Statistiques descriptives de l'utilité perçue du travail

Tableau 32: analyse descriptive de l'utilité du travail

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
UTILITE	113	1,714	3,857	3,240	,492

Le tableau 31 montre que le score moyen de l'utilité perçue du travail des 113 agents interrogés s'élève à 3,24. Ce score est nettement supérieur à la moyenne théorique d'une échelle à quatre points. Cela signifie que la majorité des agents rencontrés considèrent par exemple qu'ils ont bien compris l'utilité de leur travail. La dispersion des scores autour de cette moyenne est relativement faible au regard de la valeur de l'écart-type (E-T = 0,49). On note néanmoins un écart non négligeable entre le score minimum (Min = 1,71) et le score maximum (max = 3,85) enregistrés sur cette échelle.

Le graphique 8 de la distribution normale semble montrer que les scores obtenus dans l'évaluation de l'utilité perçue du travail sont concentrés vers la droite du graphique.

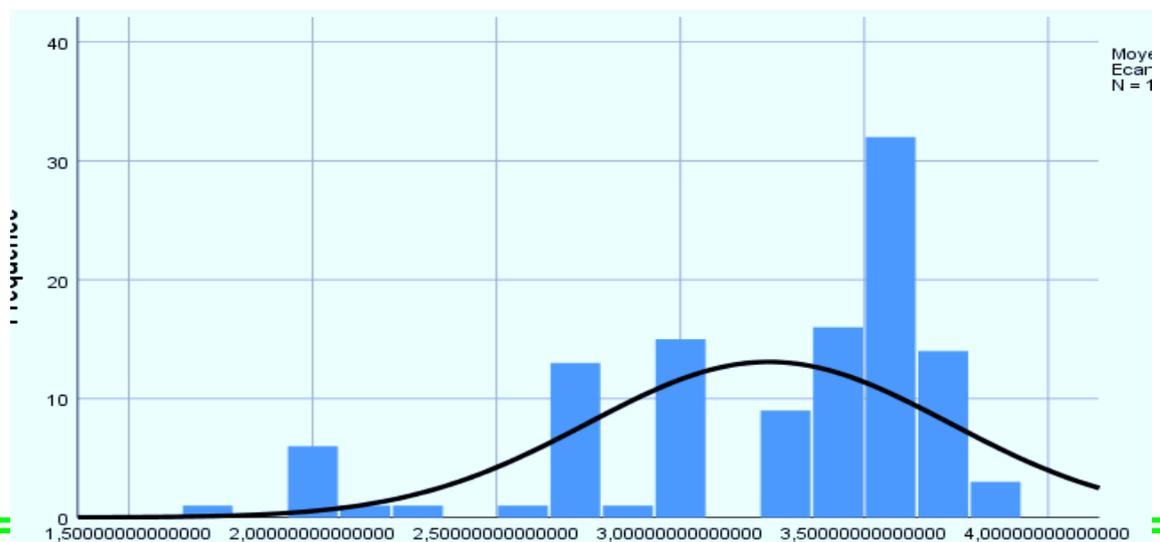


Figure 8: distribution des scores de l'utilité perçue

5.2.1.2. Statistiques descriptives de la compréhension du travail

Tableau 33: analyse descriptive de la compréhension du travail

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
COMPREHENSION	113	1,37	3,25	2,21	,433

Le tableau 32 montre que le score moyen de l'utilité perçue du travail des 113 agents interrogés s'élève à 2,21. Ce score est inférieur à la moyenne théorique d'une échelle à quatre points. Cela signifie que la majorité des agents rencontrés considèrent par exemple qu'ils ne comprennent pas bien la contribution de leur travail. Cette incompréhension a également soulignée par Nyock Ilouga et al (2018). On a l'impression que les agents de sécurité ne comprennent pas vraiment leur travail. La dispersion des scores autour de cette moyenne est relativement faible au regard de la valeur de l'écart-type (E-T = 0,43). On note néanmoins un écart non négligeable entre le score minimum (Min = 1,37) et le score maximum (max = 3,25) enregistrés sur cette échelle.

Le graphique 9 de la distribution normale semble montrer que les scores obtenus dans l'évaluation de la compréhension du travail sont concentrés vers la gauche du graphique.

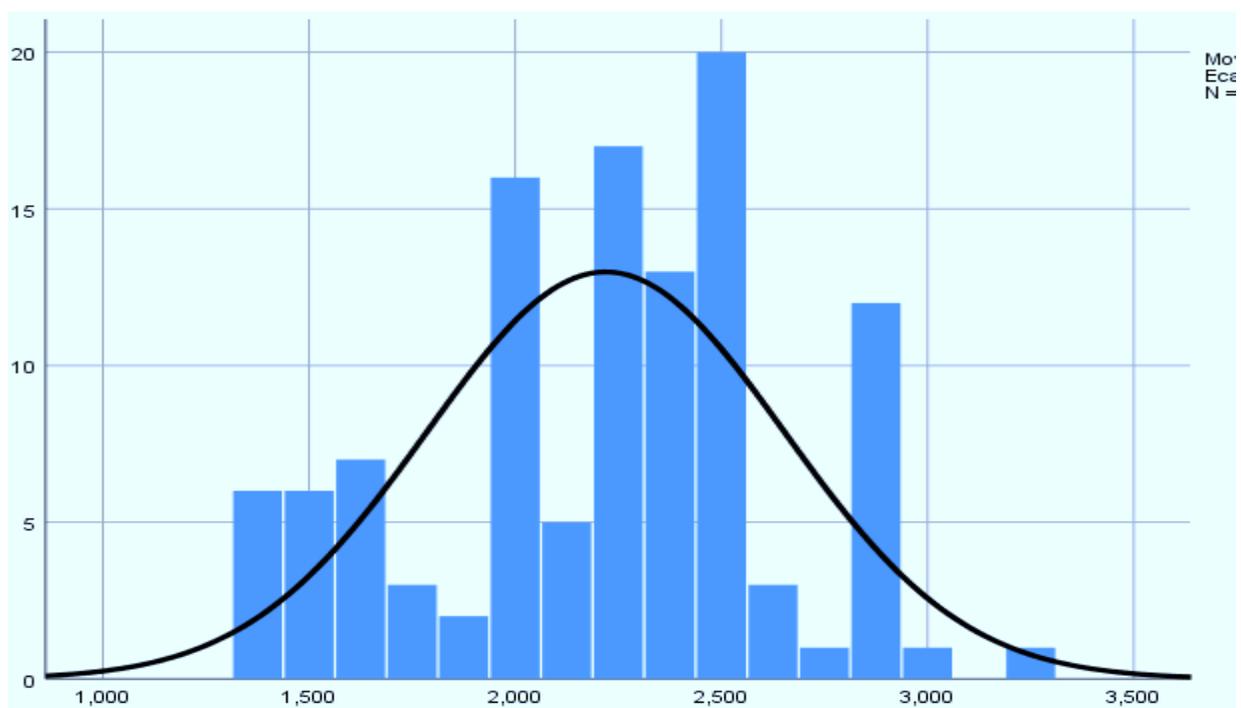


Figure 9: distribution des scores de la compréhension du travail**5.2.2. Résultats de l'analyse descriptive des dimensions de l'engagement au travail**

Dans la présente étude, l'engagement au travail des agents a été évalué à travers l'outil d'Allen et Meyer (1997). Cet outil évalue l'engagement au travail des agents en trois dimensions à savoir l'engagement calculé, l'engagement de continuité et l'engagement normatif. Les résultats des analyses de chacune de ces dimensions sont présentés ici.

5.2.2.1. Statistiques descriptives de l'engagement de continuité au travail**Tableau 34: analyse descriptive de l'engagement de continuité au travail**

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
CALCULE	113	1,500	3,666	2,445	,4942

Le tableau 33 montre que le score moyen de l'engagement calculé au travail des 113 agents interrogés s'élève à 2,44. Ce score est légèrement inférieur à la moyenne théorique d'une échelle à quatre points. Cela signifie que la majorité des agents rencontrés considèrent par exemple qu'ils n'ont pas envie de quitter l'organisation car ils auraient beaucoup à perdre. La dispersion des scores autour de cette moyenne est relativement faible au regard de la valeur de l'écart-type ($E-T = 0,49$). On note néanmoins un écart non négligeable entre le score minimum (Min = 1,500) et le score maximum (max = 3,66) enregistrés sur cette échelle.

Le graphique 10 de la distribution normale semble montrer que les scores obtenus dans l'évaluation de l'engagement calculé au travail sont légèrement concentrés vers la gauche du graphique.

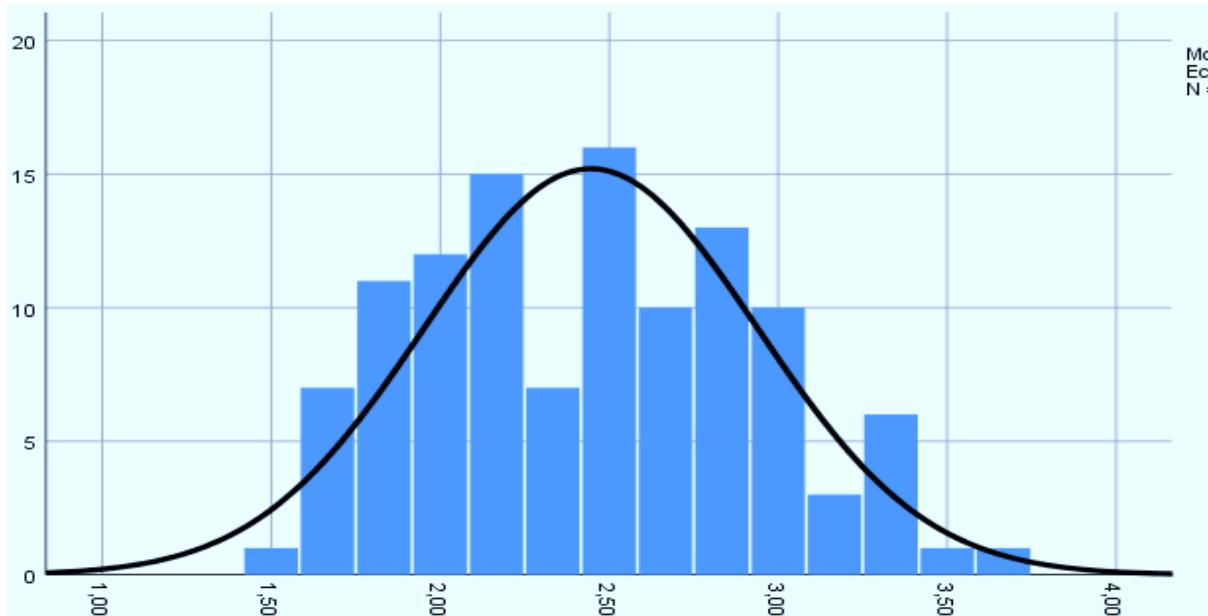


Figure 10: distribution des scores de l'engagement de continuité

5.2.2.2.Statistiques descriptives de l'engagement normatif au travail

Tableau 35: analyse descriptive de l'engagement normatif au travail

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
NORMATIF	113	1,000	3,666	2,377	,546

Le tableau 34 montre que le score moyen de l'engagement normatif au travail des 113 agents interrogés s'élève à 2,37. Ce score est légèrement inférieur à la moyenne théorique d'une échelle à quatre points. Cela signifie que la majorité des agents rencontrés considèrent ne pas avoir de visibilité sur les liens qui le lient à leur milieu de travail. La dispersion des scores autour de cette moyenne est faible au regard de la valeur de l'écart-type (E-T = 0,54). On note néanmoins un écart non négligeable entre le score minimum (Min = 1,000) et le score maximum (max = 3,66) enregistrés sur cette échelle.

Le graphique 11 de la distribution normale semble montrer que les scores obtenus dans l'évaluation de l'engagement normatif au travail sont légèrement concentrés vers la gauche du graphique.

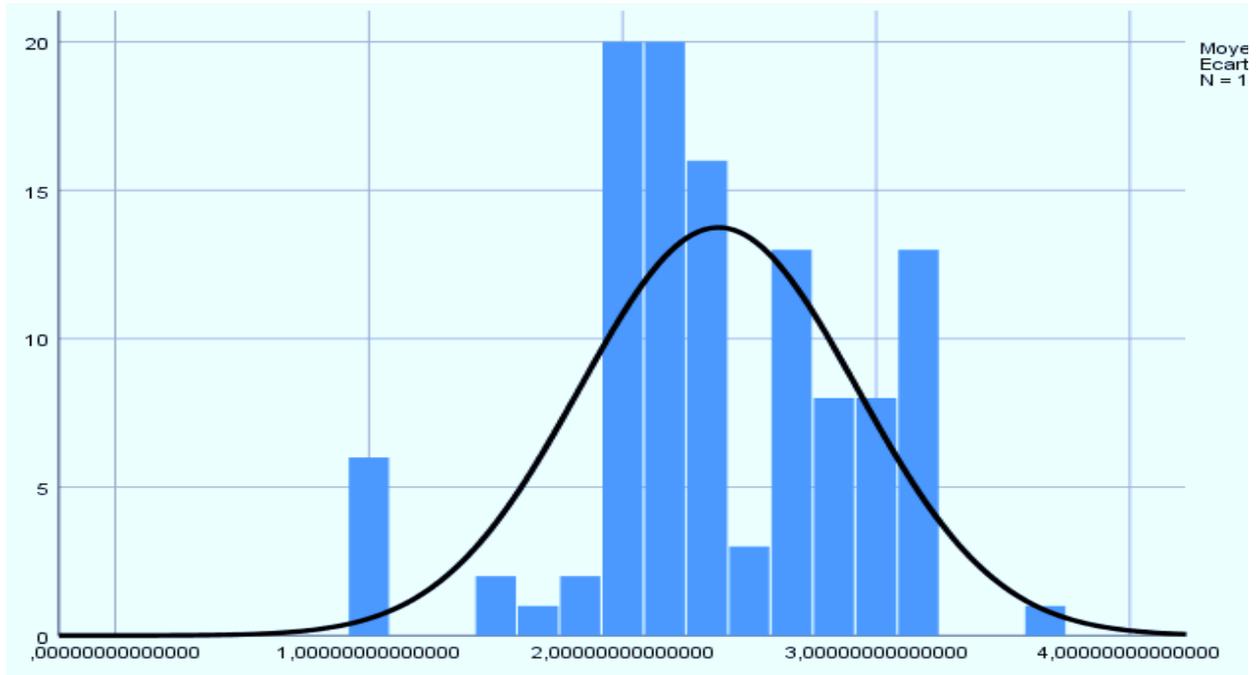


Figure 11: distribution des scores de l'engagement normatif au travail

5.2.2.3. Statistiques descriptives de l'engagement affectif au travail

Tableau 36: analyse descriptive de l'engagement affectif au travail

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
AFFECTIF	113	1,66	3,500	2,69	,459

Le tableau 35 montre que le score moyen de l'engagement affectif au travail des 113 agents interrogés s'élève à 2,69. Ce score est supérieur à la moyenne théorique d'une échelle à quatre points. Cela signifie que la majorité des agents rencontrés considèrent par exemple qu'ils ont le sentiment de faire partie d'une famille dans leur structure. La dispersion des scores autour de cette moyenne est faible au regard de la valeur de l'écart-type (E-T = 0,45). On note néanmoins un écart non négligeable entre le score minimum (Min = 1,66) et le score maximum (max = 3,50) enregistrés sur cette échelle.

Le graphique 12 de la distribution normale semble montrer que les scores obtenus dans l'évaluation de l'engagement affectif au travail sont concentrés vers la droite du graphique.

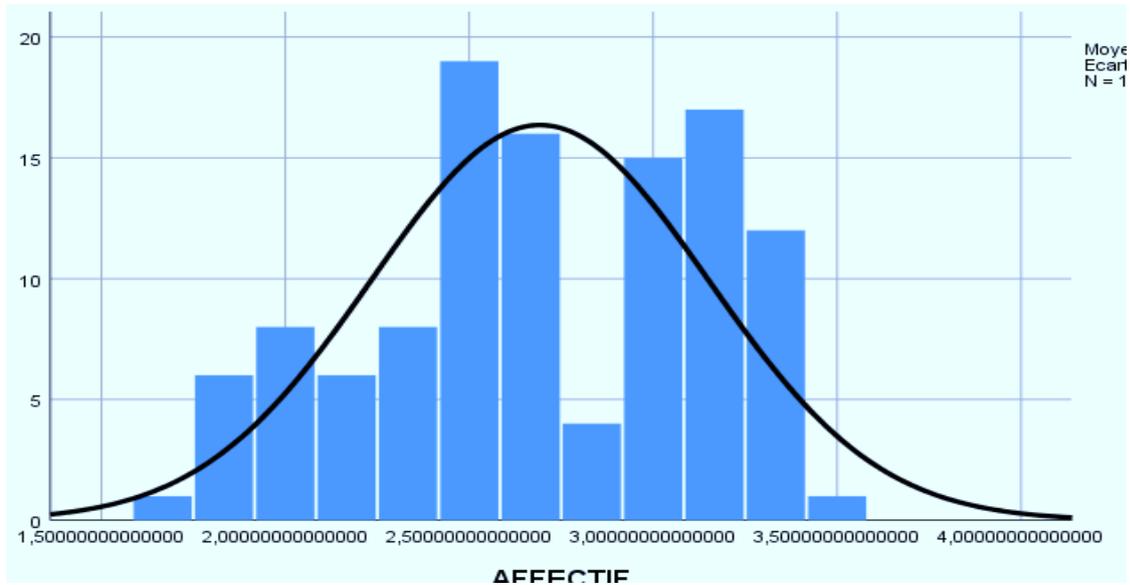


Figure 12: distribution des scores de l'engagement affectif

5.3. ANALYSE CORRELATIONNELLE

Selon Sovet (2014), les analyses de corrélations sont effectuées afin de vérifier les postulats préalables à la vérification des hypothèses par la régression. Selon cet auteur, pour effectuer une régression il faudrait déjà obtenir au préalable des liens de corrélation significatifs entre les dimensions des variables.

Le tableau ci-dessous, présente, à cet effet, la matrice de corrélation entre les dimensions du sens du travail et celles de l'engagement au travail.

Tableau 37: matrice de corrélations

	1	2	3	4	5
Utilité	1				
Compréhension	-,300**	1			
Eng. Affectif	,720**	-,281**	1		
Eng. Calculé	-,114	,539**	-,206*	1	
Eng. Normatif	,461**	-,227*	,620**	-,058	1

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral)

* . La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

- **Utilité perçue et engagement au travail**

Les résultats issus de l'analyse de corrélations montrent que l'utilité perçue du travail entretient une relation significative et positive avec les dimensions de l'engagement à savoir : l'engagement affectif ($r= 0,72$; $p<.01$) et l'engagement normatif ($r= 0,46$; $p<.01$). Notons

que le lien entre l'utilité du travail et l'engagement normatif est fort alors que le lien avec l'engagement normatif reste moyen. Enfin, on remarque que l'utilité perçue du travail n'entretient aucune relation statistiquement significative avec l'engagement calculé ($r = -0,11$; $p > .05$). Ce résultat révèle une tendance qui visent à montrer que l'utilité perçue du travail contribue à diminuer l'engagement calculé.

- **Compréhension et engagement au travail**

Les résultats issus de l'analyse de corrélations montrent que la compréhension du travail entretient une relation significative et négative avec les dimensions de l'engagement à savoir : l'engagement affectif ($r = -0,28$; $p < .01$) et l'engagement normatif ($r = -0,22$; $p < .05$). Bien qu'il y ait une relation significative entre les dimensions combinées, ces liens restent quand même assez moyens. Enfin, les résultats de l'étude de corrélations indiquent qu'il existe une relation significative et positive entre la compréhension du travail et l'engagement calculé ($r = 0,53$; $p < 0,01$).

L'analyse de régression linéaire simple donne de meilleures indications sur les liens existants entre ces variables.

5.4. VERIFICATION DES HYPOTHESES

Il convient de rappeler que l'hypothèse générale de cette étude a été formulée comme suit : *Le sens du travail augmente l'engagement au travail des agents de sécurité au Cameroun.*

Dans cette partie du travail, nous allons vérifier six hypothèses opérationnelles formulées suivant l'opérationnalisation des variables de l'étude.

5.4.1. Vérification de la première hypothèse opérationnelle

Cette hypothèse a été formulée comme suit : *l'utilité du travail augmente à l'engagement au travail des agents de sécurité au Cameroun.*

Dans le cadre de cette étude, l'utilité du travail a été combinée aux trois formes d'engagement en milieu de travail. Ainsi, la première hypothèse a été décomposée en trois sous hypothèses.

- **HO1a** : l'utilité du travail augmente l'engagement affectif au travail des agents de sécurité au Cameroun.

Tableau 38: régression simple de l'utilité sur l'engagement affectif

R ² ajusté	Béta	t	p
-----------------------	------	---	---

Eng. Affectif	,51	10,934	,000
Utilité		,672	

L'objectif de cette analyse est de vérifier l'idée selon laquelle l'utilité perçue du travail augmente l'engagement affectif des agents. Les deux variables (utilité et engagement affectif) ayant été mesurées à l'aide d'échelles numériques, les données collectées se présentent sous la forme de scores continus. Nous avons logiquement choisi de solliciter la technique statistique de régression suivant la méthode des moindres carrés linéaires simple pour effectuer ce test.

Les résultats révèlent que l'utilité perçue du travail exerce une influence statistiquement significative sur l'engagement affectif ($\beta = .67$; $p = .000$). Comme on pouvait s'y attendre, l'utilité perçue du travail au regard de la valeur du coefficient de régression favorise l'engagement affectif. La contribution de l'utilité perçue dans l'explication de l'engagement affectif s'élève à près de 51% (R^2_{aj}). Cette observation va dans le sens de ce qui était prévue par notre hypothèse. $HO1_a$ est donc logiquement confirmée.

- **HO1_b** : l'utilité du travail augmente l'engagement calculé au travail des agents de sécurité au Cameroun.

Tableau 39: régression simple de l'utilité sur l'engagement de calculé

	R ² ajusté	Béta	t	p
Eng. Calculé	/		-1,213	,228
Utilité		-,115		

L'objectif de cette analyse est de vérifier l'idée selon laquelle l'utilité perçue du travail augmente l'engagement calculé des agents. Les deux variables (utilité et engagement calculé) ayant été mesurées à l'aide d'échelles numériques, les données collectées se présentent sous la forme de scores continus. Nous avons logiquement choisi de solliciter la technique statistique de régression suivant la méthode des moindres carrés linéaires simple pour effectuer ce test.

Les résultats révèlent que l'utilité perçue du travail n'exerce aucune influence statistiquement significative sur l'engagement calculé ($\beta = -.11$; $p = .228$). L'engagement calculé exprimé par les agents interrogés ne dépend pas de l'utilité perçue du travail. Cette observation va dans le sens contraire de ce qui était prévue par notre hypothèse. $HO1_b$ est donc logiquement infirmée.

- **HO1_c** : l'utilité du travail augmente l'engagement normatif au travail des agents de sécurité au Cameroun.

Tableau 40: régression simple de l'utilité sur l'engagement normatif

	R ² ajusté	Béta	t	p
Eng. normatif	.20		5,479	,021
Utilité		,512		

L'objectif de cette analyse est de vérifier l'idée selon laquelle l'utilité perçue du travail augmente l'engagement normatif des agents. Les deux variables (utilité et engagement normatif) ayant été mesurées à l'aide d'échelles numériques, les données collectées se présentent sous la forme de scores continus. Nous avons logiquement choisi de solliciter la technique statistique de régression suivant la méthode des moindres carrés linéaires simple pour effectuer ce test.

Les résultats révèlent que l'utilité perçue du travail exerce une influence statistiquement significative sur l'engagement normatif ($\beta = .51$; $p = .021$). Comme on pouvait s'y attendre, l'utilité du travail au regard de la valeur du coefficient de régression favorise l'engagement normatif. La contribution de l'utilité perçue dans l'explication de l'engagement normatif s'élève à près de 20 % (R^2_{aj}). Cette observation va dans le sens de ce qui était prévue par notre hypothèse. HO1_C est donc logiquement confirmée.

Les hypothèses HO1_b et HO1_C ayant été confirmées, la première hypothèse opérationnelle de cette étude est logiquement confirmée. L'utilité du travail tend à contribuer à l'engagement au travail des agents surtout en ce qui concerne l'engagement affectif et normatif.

5.4.2. Vérification de la première hypothèse opérationnelle

Cette hypothèse a été formulée comme suit : *la compréhension du travail augmente l'engagement au travail des agents de sécurité au Cameroun.*

Dans le cadre de cette étude, la compréhension du travail a été combinée aux trois formes d'engagement en milieu de travail. Ainsi, la première hypothèse a été décomposée en trois sous hypothèses.

- **HO2_a** : la compréhension du travail augmente l'engagement affectif au travail des agents de sécurité au Cameroun.

Tableau 41: régression simple de la compréhension sur l'engagement affectif

	R ² ajusté	Béta	t	p
Eng. Affectif	,071		-3,083	,003
Comp		-,297		

L'objectif de cette analyse est de vérifier l'idée selon laquelle la compréhension du travail augmente l'engagement affectif des agents. Les deux variables (compréhension et engagement affectif) ayant été mesurées à l'aide d'échelles numériques, les données collectées se présentent sous la forme de scores continus. Nous avons logiquement choisi de solliciter la technique statistique de régression suivant la méthode des moindres carrés linéaires simple pour effectuer ce test.

Les résultats révèlent que la compréhension du travail exerce une influence statistiquement significative sur l'engagement affectif ($\beta = -.29$; $p = .003$). La valeur du coefficient de régression étant négative, il apparaît plutôt que la compréhension du travail contribue à la baisse de l'engagement au travail des agents. La contribution de la compréhension du travail dans l'explication de l'engagement affectif s'élève à près de 7,1% (R^2_{aj}). Cette contribution bien que tenue, reste statistiquement significative. Cette observation va dans le sens contraire de ce qui était prévue par notre hypothèse. Ainsi, **HO2_a** est logiquement infirmée.

- **HO2_b** : la compréhension du travail augmente l'engagement calculé au travail des agents de sécurité au Cameroun.

Tableau 42: régression simple de la compréhension sur l'engagement calculé

	R ² ajusté	Béta	T	p
Eng. Calculé	,285		6,750	,000
Comp		,615		

L'objectif de cette analyse est de vérifier l'idée selon laquelle la compréhension du travail augmente l'engagement calculé des agents. Les deux variables (compréhension et engagement calculé) ayant été mesurées à l'aide d'échelles numériques, les données collectées se présentent sous la forme de scores continus. Nous avons logiquement choisi de solliciter la technique statistique de régression suivant la méthode des moindres carrés linéaires simple pour effectuer ce test.

Les résultats révèlent que la compréhension du travail exerce une influence statistiquement significative sur l'engagement calculé ($\beta = .61$; $p = .000$). Comme on pouvait s'y attendre, la compréhension du travail au regard de la valeur du coefficient de régression favorise l'engagement calculé. La contribution de la compréhension du travail dans l'explication de l'engagement calculé s'élève à près de 28.5% (R^2_{aj}). Cette observation va

dans le sens de ce qui était prévue par notre hypothèse. $HO2_b$ est donc logiquement confirmée.

- **HO2_c** : la compréhension du travail augmente l'engagement normatif au travail des agents de sécurité au Cameroun.

Tableau 43: régression simple de la compréhension sur l'engagement normatif

	R ² ajusté	Béta	t	p
Eng. normatif	.043		-2,458	,016
Comp		-,286		

L'objectif de cette analyse est de vérifier l'idée selon laquelle la compréhension du travail augmente l'engagement normatif des agents. Les deux variables (compréhension et engagement normatif) ayant été mesurées à l'aide d'échelles numériques, les données collectées se présentent sous la forme de scores continus. Nous avons logiquement choisi de solliciter la technique statistique de régression suivant la méthode des moindres carrés linéaires simple pour effectuer ce test.

Les résultats révèlent que la compréhension du travail exerce une influence statistiquement significative sur l'engagement normatif ($\beta = -.29$; $p = .003$). La valeur du coefficient de régression étant négative, il apparaît plutôt que la compréhension du travail contribue à la baisse de l'engagement normatif au travail des agents. La contribution de la compréhension du travail dans l'explication de l'engagement affectif s'élève à près de 4,3% (R^2_{aj}). Cette contribution bien que tenue, reste statistiquement significative. Cette observation va dans le sens contraire de ce qui était prévue par notre hypothèse. Ainsi, **HO2_c** est logiquement infirmée.

En définitive, des trois sous hypothèses formulées, il apparaît que la compréhension du travail augmente uniquement à l'engagement calculé des agents. Les hypothèses **HO2_a** et **HO2_c** montrent que la compréhension du travail contribue à la baisse de l'engagement au travail des agents de sécurité camerounais. Cette observation va dans le sens contraire de ce qui était prévue par la seconde hypothèse opérationnelle. Sous ce rapport, **HO2** est logiquement rejetée.

Les résultats obtenus aux différents tests d'hypothèses seront interprétés et discutés dans le prochain chapitre.

CHAPITRE 6 : INTERPRETATION ET DISCUSSION DES RESULTATS

L'objectif général de la présente étude était d'étudier la relation entre le sens du travail et l'engagement au travail chez les agents de sécurité. Les résultats des analyses de régressions linéaires implémentées montrent que les dimensions du sens (utilité et compréhension) ont un effet statistiquement significatif sur l'engagement au travail des agents. Le présent chapitre est consacré à la discussion des résultats de cette recherche.

6.1. INTERPRETATION DES RESULTATS

6.1.1. Effets des variables sociodémographiques sur l'engagement au travail

Les résultats des analyses de variances ont montré qu'il existe un effet statistiquement significatif entre l'âge, le genre, le type de contrat de travail et l'engagement au travail des agents de sécurité.

- **L'âge et l'engagement au travail**

Les résultats ont montré que le niveau d'engagement au travail varie suivant l'âge des agents. Il convient de rappeler que l'âge moyen des agents interrogés est de 34 ans où le plus jeune salarié est âgé de 20 ans et le plus âgé à 64 ans. Cette distribution de l'âge semble être à l'image du pays où l'âge moyen des travailleurs semble compris entre (33 et 36 ans). Dans cette distribution, il apparaît que les travailleurs les plus âgés manifestent un fort attachement à l'organisation par rapport aux plus jeunes. Ce résultat va dans le même sens que celui de l'étude Johnson et al (2006), qui a montré que les travailleurs âgés de 35 et plus en raison des multiples besoins et sollicitations (familiales, sociales...) ont tendance à être engagés au travail car ce dernier leur confère les moyens de subsistance. Pourtant, les plus jeunes compris entre 20 et 25 en raison de leur forte quête du sens, d'un travail valorisant ont tendance à moins s'attacher aux organisations. D'ailleurs l'étude de Bibi, Ahmad et Majid (2018) indique les jeunes agents de sécurité démissionnent très souvent de la structure au cours de l'année et que ces départs sont assez récurrents les quatre mois premiers après l'embauche.

- **Le genre et l'engagement au travail**

Les résultats obtenus au test de l'analyse de la variance montrent que les hommes semblent plus engagés au travail que les femmes. Notons que cette observation dans le cadre de cette étude n'est valable que pour les dimensions normatives et calculées de l'engagement.

En réalité, les résultats ont révélé qu'il n'existe aucune différence statistiquement significative entre les hommes et les femmes concernant l'engagement affectif. Le niveau d'engagement affectif serait presque le même chez les femmes et chez les hommes.

Dans l'ensemble les résultats de cette étude vont dans le même sens que ceux de Marsden et al (1993), qui ont montré que les femmes seraient moins engagées au travail étant donné que ces dernières n'ont pas à porter des lourdes tâches et responsabilités au sein de la famille. Ainsi, bien que soumis le plus souvent aux mêmes stimuli dans l'organisation que les hommes ces derniers en raison de leurs multiples sollicitations voient leur niveau d'engagement décliner.

- **Le type de contrat de travail**

Les résultats obtenus à l'analyse de la variance montrent le type de contrat de travail des agents de sécurité à un effet statistiquement significatif sur le niveau d'engagement au travail. Dans l'ensemble, les résultats ont montré que les agents détenant des contrats de travail à durée déterminée font davantage preuve d'un engagement affectif et normatif envers l'organisation. Ces travailleurs contrairement aux autres sont donc les plus engagés au travail. Cette différence d'engagement peut s'expliquer par le fait que les salariés détenant un contrat à durée déterminée ont encore tout à prouver dans l'organisation, ils doivent encore faire leur preuve pour pouvoir évoluer et migrer vers une situation professionnelle plus confortable à savoir obtenir un CDI. On comprend logiquement que pour gravir les échelons, ces employés doivent s'investir dans leur travail.

Un autre résultat très intéressant est celui obtenu chez les travailleurs ne disposant aucun contrat de travail. Il faut noter que comme dans la plupart des services privés du Cameroun, les travailleurs ne disposent d'aucun contrat de travail et très souvent on assiste au non-respect de ceux qui existent. Dans le cadre de cette étude on constate que les travailleurs ne disposant d'aucun contrat de travail présentent un niveau d'engagement calculé largement supérieur à la moyenne théorique. Cette différence de moyenne est importante par rapport aux autres travailleurs. Ce résultat semble être à l'image du secteur d'activité où les agents font ce travail par dépit, ils n'ont pas trouvé mieux ailleurs. Ce n'est même pas le métier qu'ils avaient imaginé exercer. On comprend logiquement que ce qui maintient ces derniers c'est juste qu'ils perçoivent. Ce sont là des hommes disposés même à vendre leurs services. Mais, il faut dire que cet engagement calculé est aussi normal puisque l'organisation ne les considère pas, ne mets pas à leurs dispositions des contrats de travail qui lient formellement les travailleurs aux structures. Ce n'est que normal que les travailleurs en retour ne développent pas réellement un engagement autre que celui de continuité. Dans un secteur

d'activité où les travailleurs dans la majorité des cas ne disposent pas d'un contrat de travail, il y a un effondrement de la valeur accordée au travail avec pour corollaire, l'ennui, l'apathie, la vacuité et les conduites déloyales pour reprendre Nyock Ilouga et al (2018).

Enfin notons que les résultats montrent que les travailleurs détenant un CDI présentent un niveau d'engagement au travail relativement faible. Ce résultat peut aussi se comprendre dans la mesure où la plupart des travailleurs qui disposent de ce type de contrat ne s'investissent plus vraiment parce qu'ils ont atteint quelque fois un plafonnement de carrière pour les plus anciens. Pour certains, le travail ne présente plus réellement de difficultés. Cet aspect de la difficulté et des contraintes de l'activité de travail qui maintient en éveil les travailleurs n'est plus très présent. Aussi, les agents qui en disposent le plus souvent jouissent d'une certaine autonomie et sont même traités comme chefs ou des supérieurs. C'est un niveau assez confortable et ils travaillent le plus souvent dans des structures où les conditions de travail sont plutôt bonnes.

Les résultats obtenus entre les variables sociodémographiques et l'engagement au travail des agents montrent que c'est une profession où les aspects sociaux jouent un rôle très important. Ces variables semblent donc jouer un rôle de poids dans l'explication de l'engagement des agents de sécurité camerounais.

6.1.2. Interprétation des résultats descriptifs

Les deux premiers objectifs de la présente étude étaient d'évaluer d'une part le niveau d'engagement au travail des agents interrogés et d'autre part, d'évaluer le sens que les agents de sécurité donnent à leur travail. Cette partie du travail apporte des éléments de réponse à ces deux objectifs.

- **L'engagement au travail**

Dans la présente étude, l'engagement au travail a été étudié en trois dimensions : l'engagement affectif, l'engagement calculé et l'engagement normatif. L'analyse descriptive effectuée montre que ces trois formes d'engagement au travail sont présentes chez les agents de sécurité même si elles présentent une grande variabilité. Les indices de tendance de centrale (moyenne) et de dispersion (écart-type) montrent que la dimension de l'engagement au travail le plus développé est affectif (moy= 2,69 ; E-T=0,45) suivie de l'engagement calculé (moy=2,44 ; E-T= 0,49) et enfin la dimension normative (moy= 2,37 ; E-T= 0,54). Il faut donc dire que les travailleurs que nous avons interrogés dans le cadre de cette étude semblent faire preuve d'un engagement affectif. Le niveau d'engagement des agents reste quand même moyen dans l'ensemble. On a même le sentiment que ces derniers ne sont pas

pleinement engagés au travail même s'ils sont assez nombreux ceux qui n'ont pas envie de quitter l'organisation car ils auraient beaucoup à perdre. De résultats similaires ont été trouvés aux philippines à travers l'étude d'Aseron et al (2020), qui a montré que les agents de sécurité le plus souvent présentent un niveau d'engagement moyen voir faible en raison des piètres conditions de travail dans lesquels évoluent les agents.

- **Le sens du travail**

Dans la présente étude, le sens du travail a été étudié à travers deux dimensions : l'utilité et la compréhension. L'analyse descriptive effectuée montre que ces deux dimensions du sens du travail sont présentes chez les agents interrogés même si elles présentent une grande variabilité. Les indices de tendance de centrale (moyenne) et de dispersion (écart-type) montrent que la dimension du sens du travail la plus présente est celle de l'utilité (moy= 3,24 ; E-T=0,49) par rapport à la compréhension (moy=2,21 ; E-T= 0,43). Les analyses descriptives effectuées révèlent que les agents interrogés semblent avoir perçu l'utilité de leur travail. En réalité, la moyenne (moy= 3,24 ; E-T=0,49) des scores obtenus sur cette dimension est largement supérieure à la moyenne théorique. Cette utilité du travail dans un contexte comme le nôtre recouvre la fonction économique du travail identifiée par l'équipe du MOW (1987). Selon cette équipe, la fonction économique du travail renvoie au salaire et à la sécurité de l'emploi. Un travail utile est donc un travail qui nous donne les moyens de vivre et nous occupe de temps en temps. Ce résultat semble plutôt intéressant dans un contexte camerounais où le travail se fait de plus en plus rare avec près de 70% des jeunes qui sont dans le sous-emploi et où près de 2/3 des jeunes de moins de 35 ans sont intéressés par des questions d'emploi (*conférence internationale de clôture du projet d'amélioration des politiques d'emploi jeune en Afrique, tenue à Yaoundé, du 20 au 24 juillet 2019*) ajouté à cela le coût de la vie qui semble plus élevé, le travail s'avère être d'une utilité indéniable pour les personnes qui l'effectuent.

Par ailleurs, concernant la dimension compréhension du travail, les analyses descriptives ont montré qu'en réalité, la moyenne des scores obtenus sur cette dimension est nettement inférieure à la moyenne théorique. Ce résultat traduit clairement une sorte d'incompréhension du travail. Ce qui veut dire que les participants de l'étude n'identifient pas clairement l'organisation des tâches qu'ils doivent exécuter au quotidien et les règles qui guident leur travail. Cette incompréhension du travail avait déjà été observée par Nyock Ilouga et al (2018), qui soulignaient que l'entropie qui semble se généraliser dans tous les corps de métier et de service au Cameroun ne permet pas toujours aux travailleurs de comprendre leur travail en raison des objectifs de travail qui le plus souvent ne sont pas clairement définis et

les rôles pas toujours dictés. L'absence d'aménagement des conditions de travail a installé les travailleurs dans une sorte d'incohérence voire de paradoxe entre ce qu'ils font et ce qu'ils sont censés faire. Le contexte de travail dans lequel évoluent les agents de sécurité camerounais semble bien rendre compte de cette incompréhension du travail. En effet, les agents sont contraints de mener leur mission dans un cadre où les conditions matérielles et les équipements ne leur permettent pas de toujours assurer leur propre sécurité (chaussures de sécurité usées, absence de combinaisons incendie, système de prévention défectueux, etc.). Ils ont également la responsabilité de trouver des solutions pour satisfaire leurs besoins physiologiques quand l'entreprise cliente n'aménage pas correctement les locaux ou lorsqu'elle les laisse dans un état d'insalubrité. Pour éviter que l'entreprise sous-traitante ne détériore ses relations commerciales avec son client par une non-reconduction du contrat par exemple, les agents sont amenés à remplir des fonctions qui s'éloignent de leur activité de gardiennage et de surveillance, allant des plus anodines (arroser les fleurs du client, balayer le parking, garer les véhicules de fonction sans habilitation, etc.) jusqu'à celles comportant des dangers, où ils risquent de mettre en jeu leur intégrité physique et psychologique comme quand un agent doit s'occuper de la pesée des camions et de la sortie des véhicules du personnel par exemple alors que la première activité ne fait pas partie de ses attributions.

Il est donc clair que ces ambiguïtés de rôle participent à l'incompréhension du travail car il s'est créé un fossé important entre le travail réel et le travail prescrit des agents. Lorsque cet écart devient important, le travailleur perd le sens de son travail.

6.2. DISCUSSION DES RESULTATS

Cette partie du travail est consacrée à l'interprétation et à la discussion des résultats obtenus aux différents tests d'hypothèses.

6.2.1. Discussion des résultats de la première hypothèse opérationnelle

La première hypothèse de cette étude a été formulée comme suit : *l'utilité du travail contribue à l'engagement au travail des agents de sécurité au Cameroun*. Cette hypothèse au regard des résultats obtenus a été confirmée. Ce qui indique que lorsque les salariés perçoivent l'utilité de leur travail ils ont tendance à s'engager dans leur travail. Un travail utile donne des moyens de subsistances, aide au développement des travailleurs, participe à la prospérité économique et sociale à la fois des organisations et des employés. Par conséquent il constitue une ressource et source d'engagement pour les travailleurs. D'ailleurs, les résultats des analyses descriptives ont révélé que la grande majorité des agents que nous avons

interrogés dans cette étude estiment que leur travail est utile en ce sens qu'il leur donne des moyens de vivre mais aussi qu'il permet d'assurer la sécurité des hommes et des biens.

Le modèle sociotechnique proposé par Trist (1978), offre une grille de lecture intéressante de ce résultat. En analysant les propriétés du travail susceptibles de stimuler l'engagement au travail, le modèle indique par exemple qu'un travail utile vise précisément à lier l'exercice des activités à leurs conséquences sociales. Selon ce modèle les travailleurs seraient engagés au travail si ce dernier leur permettait de participer à la prospérité économique et sociale des sociétés. En ce sens un travail utile aide le travailleur lui-même et ses semblables. L'abondante littérature sur le sens du travail (Nyock Ilouga, 2019 ; Bernaud, 2016 ; Arnoux-Nicolas et al, 2016 ; Morin, 2008), nous renseigne qu'un travail qui a du sens est utile aux autres ou à la société. Par conséquent, pour être engagé dans ses activités, il importe de faire quelque chose qui contribue à notre épanouissement et à celui des autres. Le travail des agents de sécurité est très porteur de cette dimension utilité. En réalité, que serait les entreprises, les domiciles sans ces agents qui veillent chaque jour à la sécurité des hommes et des biens ? C'est un travail dont l'utilité n'est plus à démontrer. Un niveau aussi important d'utilité de leur travail montre que ces agents ont perçu que leur travail comme celui des autres agents est un travail qui sert à quelque chose ou à quelqu'un.

Par ailleurs, les résultats de l'étude ont révélé que l'engagement affectif et l'engagement normatif sont les deux dimensions de l'engagement au travail prédites par la dimension utilité du travail.

Les résultats obtenus au test d'hypothèse ont montré que l'utilité du travail perçue explique près de 51% de la variance des scores de l'engagement affectif au travail des agents. Il convient de rappeler que cette dimension de l'engagement au travail s'est révélé la plus présente chez les agents interrogés. On a le sentiment que lorsque les salariés ont perçu l'utilité de leur travail ils semblent davantage développer un engagement affectif envers l'organisation. Ainsi, lorsque les agents perçoivent que leur travail contribue à la préservation des ressources (personnelles et matérielle), l'organisation dans laquelle ils se trouvent semble représenter beaucoup de chose pour ces derniers. Les agents interrogés semblent alors partager les valeurs ou la culture de l'entreprise dans laquelle ils officient. Ces résultats vont dans le même sens que ceux de Johnson et Chang (2006), qui ont montré que lorsque les travailleurs ont l'impression que leur travail est utile, qu'il participe au développement de la société, les travailleurs éprouvent de la confiance et un sentiment d'appartenance envers la structure. En fin de compte, cette analyse s'enracine dans les résultats des travaux de Turner et Lawrence (1965), qui examinaient l'influence de certains attributs des tâches sur les

réponses affectives des employés ainsi que sur leurs comportements. Selon eux, plus un emploi possède ces attributs c'est-à-dire plus valorisant, offre des moyens de vivre, est stimulant, plus les salariés sont engagés affectivement.

Les résultats également obtenus au test d'hypothèse ont montré que l'utilité du travail perçue explique près de 20% de la variance des scores de l'engagement normatif au travail des agents. Il est reconnu qu'un employé qui manifeste un engagement normatif agit dans le sens des objectifs et des intérêts de l'organisation et à le faire par devoir moral (Wiener, 1982). Un travailleur engagé moralement est la plupart du temps productif. Les résultats obtenus ici montrent clairement que lorsque les employés perçoivent clairement l'utilité de leur travail, qu'ils ont l'impression de contribuer au progrès ou à la prospérité de la structure dans laquelle ils officient, ils sont davantage engagés. Il est donc intéressant de souligner qu'un travail utile donne envie au travailleur de continuer à l'exercer. L'utilité du travail devient pour ainsi dire une caractéristique du travail susceptible d'induire de la motivation et donc de l'engagement au travail. Ce résultat va dans le même sens que celui de Touati (2007), qui pense que les attitudes à l'égard du travail sont traduites en termes d'attentes, de représentations, de valeurs, de statuts qui peuvent justifier l'engagement au travail.

Ainsi, un travail qui couvre les attentes des employés, qui est porteur de valeurs permet à ces derniers de développer une relation étroite avec l'organisation. Il n'est difficile de constater que les agents de sécurité restent le plus souvent de bons travailleurs dans les services où ils existent de bonnes conditions de travail, de salaires et sont considérés à leur juste valeur. Ces travailleurs développent ainsi un engagement normatif en raison de tout ce que leur travail procure comme bénéfices. Dans l'étude du rapport au travail réalisée en contexte camerounais, Nyock Ilouga (2019), souligne que le plus souvent, ce n'est pas tant le travail prescrit qui maintient ou motive les travailleurs. C'est le travail réel, ce que font concrètement les travailleurs. Il parle en ce sens, que généralement c'est le Trafic qui s'organise autour du travail qui maintient et motive le travailleur. Les lieux de travail où ce trafic génère le plus de revenu, un meilleur capital social, sont très intéressants pour les travailleurs. Reconnaissons donc avec Mercure et Vulture (2010), que le travail est avant tout un moyen de gagner sa vie et celle des personnes dont on a la charge de subvenir. Sous ce rapport, les employés restent loyaux aux entreprises qui leurs permettent de gagner leur vie. Par contre, les auteurs précisent qu'un employé qui ne voit pas ce que son travail lui donne, qui n'arrive pas à entretenir sa famille grâce au fruit de son travail, n'en perçoit pas l'utilité et par conséquent manifestent un faible engagement envers l'organisation.

Contrairement à ce qui était attendu, l'utilité du travail n'exerce aucune influence statistiquement significative sur l'engagement calculé des agents interrogés. Rappelons à toute fin utile que la dimension calculée de l'engagement renvoi au fait qu'un individu reste membre d'une organisation en raison d'expériences passées, des avantages ou désavantages associés au fait de quitter l'organisation (Meyer & al, 2002). Dans le cadre de cette étude, on s'attendait à ce que l'utilité du travail perçue par les agents de sécurité augmente l'engagement en raison des avantages du travail effectué. Il semble plutôt que l'utilité du travail n'explique pas le niveau d'engagement calculé exprimé par les agents interrogés.

Enfin de compte, les résultats obtenus pour cette première hypothèse montrent le rôle de l'utilité ou de l'importance du travail des agents comme facteur déterminant de leur engagement au travail. D'ailleurs, Davoine et Meda (2008), soulignent qu'un travail est perçu comme étant utile lorsqu'il permet à l'employé d'aider les autres, de s'épanouir lui-même et d'être utile à la société. Un tel travail permet logiquement aux travailleurs d'être engagés.

6.2.2. Discussion des résultats de la seconde hypothèse opérationnelle

La seconde hypothèse de cette étude a été formulée comme suit : *la compréhension du travail contribue à l'engagement au travail des agents de sécurité au Cameroun*. Cette hypothèse au regard des résultats obtenus a été infirmée. Contrairement à ce qui était attendu les résultats ont montré que la compréhension du travail contribue à la baisse de l'engagement au travail. Nous avons formulé cette hypothèse en nous appuyant sur la compréhension du travail comme une caractéristique du travail susceptible d'induire de l'engagement au travail relative à l'approche développée par Hackman et Oldam (1980). Aussi, les résultats que nous avons obtenus vont dans le sens contraire de ceux d'Arnoux-Nicolas et al (2016), Bernaud (2015), Steger et al (2012), qui ont montré que la compréhension du travail augmente le niveau d'engagement au travail des employés. Les résultats de cette étude ont une résonance particulière dans notre contexte. Puisqu'en apparence on a le sentiment que les agents de sécurité qui accèdent à la pleine compréhension du travail voient leur niveau d'engagement affectif et calculé diminuer.

En réalité, comme mentionné précédemment, le modèle à deux dimensions du sens du travail de Nyock Ilouga et ses collaborateurs conçu en 2018, révèle qu'il s'agit d'une incompréhension du travail qui semble au regard des résultats de la présente étude constituer un frein à l'engagement au travail des agents. Il convient de noter que les résultats de cette hypothèses ont assez révélateurs de la situation entropique dans laquelle se retrouvent les travailleurs camerounais. Par exemple, on assiste à une désintégration des liens sociaux où

chacun par son talent et ses compétences doit faire face individuellement à l'adversité des autres et à sa situation professionnelle, où l'autonomie et l'individualisme au travail sont élevés au rang de valeur sociale (Nyock Ilouga, 2019).

Il est donc clair que dans un contexte reconnu comme étant difficile et où le travail manque d'organisation que les travailleurs ne comprennent pas logiquement leur travail. Ces résultats reflètent malheureusement la situation des agents de sécurité que nous avons rencontrée durant notre préliminaire. Ils sont assez nombreux les agents qui rapportent qu'ils ne comprennent plus leur travail. Ils ont été recruté pour veiller sur les hommes et les biens mais se retrouvent le plus souvent à faire des courses pour leurs patrons, ils sont même devenus des agents d'entretiens, d'autres des jardiniers. Ce sont eux qui vont parfois chercher les enfants à l'école, font des courses, etc. Toutes ces activités semblent participer à la perte du sens du travail des agents parce qu'ils sont contraints en raison de la raréfaction de l'emploi de subir ces tâches. Il s'agit réellement là d'une ambiguïté de rôle et d'un conflit rôle car c'est un travail où les objectifs de travail ne sont pas toujours clairement définis. Perçu sous cet angle, il est normal que dans une telle situation que les agents voient leur niveau d'engagement baisser car ils ne se retrouvent plus dans le travail pour lequel ils ont été recrutés. Les travaux de Bernaud (2015), permettent aussi de comprendre ces résultats. En effet, pour Bernaud (2015), un employé qui n'a pas une bonne compréhension de son travail, qui ne dispose pas réellement de connaissance des techniques qui lui permettraient d'exercer son métier, a de la peine à s'identifier dans celui-ci et par conséquent à tendance à diminuer son engagement au travail.

Il est important de noter que les résultats au second test d'hypothèse ont montré que la compréhension augmente l'engagement calculé des agents de sécurité. Ce résultat est d'ailleurs très intéressant et est même à l'image de ce secteur d'activité voir de tous les corps métier de chez nous. En réalité, en l'absence d'aménagement des conditions de travail, les travailleurs font tout ce qu'ils peuvent pour tirer le plus grand profit de leur travail. Dans une telle situation, il se crée donc un gap important entre le travail réel et le travail prescrit. Ce qui motive les travailleurs à ce niveau, ce n'est pas tant le travail mais les avantages qui vont avec, c'est le trafic qui se crée autour et dans le travail qui motive les employés. Les agents de sécurité disent très souvent que c'est le métier des petits pourboires, ils aiment bien les clients généreux, les petits travaux comme le jardinage, les courses... leurs permettent de générer des revenus.

Cependant, dans ce secteur d'activité où les travailleurs dans la majorité des cas ne disposent pas d'un contrat de travail, il y a un effondrement de la valeur accordée au travail

avec pour corollaire, l'ennui, l'apathie, la vacuité et les conduites déloyales pour reprendre Nyock Ilouga et al (2018). L'incompréhension du travail participe dans ce cas à la perte du sens du travail.

6.3. RECOMMANDATIONS

Au regard des résultats de notre recherche, nous pouvons formuler les recommandations suivantes :

- Un management axé sur le sens

Lorsque le collaborateur et l'employeur partagent des valeurs communes, la mission et la vision de l'entreprise viennent renforcer l'engagement moral du salarié et répondre, en partie, à sa quête de sens. Définir une mission individuelle et des objectifs clairs développeront d'autant plus son sentiment d'appartenance. Il convient dans ce sens que l'employé soit traité de manière à avoir le sentiment d'être utile, compétent et apprécié car ces trois conditions constituent la base de l'engagement, de l'implication au travail. Elles reposent sur le besoin d'apporter une contribution significative (se sentir utile), d'être à la hauteur des attentes (se sentir compétent) et d'être reconnu (se sentir apprécié).

Pour renforcer le sentiment d'être utile

- Expliquer à l'employé l'impact et l'importance de son travail sur celui des autres.
- Lui attribuer un rôle de parrain auprès d'un nouvel employé ou d'un collègue moins expérimenté.
- Valoriser ses initiatives, lui donner de la visibilité.
- Lui confier des responsabilités supplémentaires, des mandats spéciaux.
- Mettre à contribution ses habiletés ou ses compétences particulières afin qu'il puisse se démarquer davantage.

Pour renforcer le sentiment de compétence

- Lui donner accès à des formations ou à des activités de perfectionnement.
- Valider sa compréhension de son rôle et de ses responsabilités.
- Lui faire remarquer les bons résultats qu'il a obtenus, les objectifs qu'il a atteints.
- L'encourager, le soutenir dans ses efforts.
- L'orienter vers des personnes-ressources.

Pour renforcer le sentiment d'appréciation

- Faire preuve d'écoute active et de bienveillance.
- Lui consacrer du temps, se montrer disponible.
- Le remercier, lui témoigner de la reconnaissance.

- Lui donner de la rétroaction sur sa contribution.
- Solliciter son point de vue sur un dossier stratégique.
 - Davantage contractualiser les agents de sécurité sur le court terme plutôt que de les laisser dans l'incertitude totale, ce qui optimiserait leur engagement au travail
 - Une meilleure mise en valeur de la profession d'agent de sécurité, ce qui aurait pour effet une amélioration des représentations sociales de ce métier, permettrait aux sous-traitants de la sécurité privée de négocier de meilleurs contrats pour leurs agents et de fait leur offrir une meilleure rémunération aux agents, tout en améliorant leurs conditions de travail.
 - Des recherches axées sur d'autres leviers de l'engagement au travail des agents de sécurités soient conduits pour non seulement davantage enrichir la littérature sur le sujet, mais aussi aider à optimiser l'engagement de ces derniers.

6.4. LIMITES

- Le temps réduit imparti à notre recherche.
- Le caractère peu adapté de l'échelle de mesure de l'engagement au travail que nous avons utilisé.

Plusieurs limites devraient être considérées dans l'interprétation et la généralisation des résultats de cette étude. D'abord la taille de l'échantillon (N=113) invite à la modestie dans la valorisation des résultats obtenus, puisque cette proportion n'est pas représentative de la population de référence. Il serait alors intéressant de tenir compte, comme le suggère Mac Kinnon et al, (2002), d'un échantillon plus important. Par ailleurs, l'étude de fiabilité effectuée dans le cadre de ce mémoire a révélé des alphas de Cronbach qui étaient dans l'ensemble modeste ne permettant pas clairement de statuer sur un meilleur niveau de cohérence entre les items. Ce qui confirme la nécessité de retravailler nos outils. D'autre part, les instruments de mesure utilisés dans cette étude n'ont pas fait l'objet d'une adaptation locale garantissant leur opérationnalité dans le contexte de l'étude surtout l'outil de mesure de l'engagement au travail mobilisé. En effet, cette étude aurait permis de rechercher les dimensions de chacune des variables qui sont spécifiques à notre contexte et à notre population.

CONCLUSION

Il est communément admis que l'engagement au travail des employés constitue, dans un environnement de mondialisation des marchés et de concurrence vive, une des données de base de la réussite de toute structure organisationnelle (Nyangono, 2020). En effet, l'engagement au travail est appréhendé comme un état psychologique qui caractérise le rapport de l'employé à l'organisation et qui a un effet sur la décision de rester ou non membre de l'organisation (Allen & Meyer, 1991). Les statistiques présentées à l'échelle nationale et internationale attestent qu'ils sont assez nombreux les travailleurs qui réduisent les efforts au travail et dont manquent d'engagement. Les problèmes d'engagement au travail ne sont pas l'apanage d'une profession ou d'un corps de métier. Tous les secteurs d'activité connaissent des problèmes d'absence ou de manque d'engagement au travail. Dans la présente étude, nous nous intéressons à l'engagement au travail des agents de sécurité privés au Cameroun.

L'entropie qui semble se généraliser dans tous les corps de métier au Cameroun rend compte de nombreuses carences managériales qui ne permettent pas toujours aux travailleurs d'exercer pleinement leur travail (Nyock Ilouga & al, 2018). Il est important de souligner que dans la littérature scientifique, les études concernant les questions d'engagement au travail dans ce corps de métier au Cameroun sont quasi inexistantes. Pourtant c'est l'un des corps de métier qui demande assiduité et dévotion car la sécurité des biens et des personnes est un impératif pour de nombreuses organisations. Les agents de sécurité appartiennent à une catégorie professionnelle de plus en plus visible mais encore peu étudiée. Les observations faites sur le terrain indiquent que les conditions de travail dans lesquels évoluent ces agents ne leur permettent pas pleinement d'être engagé au travail et manquent comme le rapporte un agent de sécurité « de bonnes raisons pour bien travailler ».

En ce qui concerne les problèmes d'engagement au travail, il est reconnu en contexte camerounais que les agents de sécurité exercent leurs activités comme tous les travailleurs des autres corps de métiers dans des conditions de travail précaires, des pratiques managériales qui ne suscitent pas très souvent l'engagement des travailleurs. Dans un métier où a priori on a le sentiment de ne pas être utile, de s'ennuyer, de ne pas pleinement cerner la raison d'être de son travail, nous avons trouvé intéressant d'étudier le sens que ces derniers donnent au travail. Le sens du travail est de plus en plus reconnu comme une ressource pour

les travailleurs et ses effets positifs sur les comportements des travailleurs ne sont plus à démontrer (Morin 2008 ; Bernaud, 2015).

Dans cette perspective, l'objectif de cette étude est d'étudier la relation qui lie le sens du travail et l'engagement au travail des agents de sécurité. Dans la littérature scientifique, le sens se rapporte essentiellement à l'expérience de cohérence, de cohésion, d'équilibre, voire de plénitude. Le sens est aussi associé à la raison d'être et de vivre, à la vocation (Frankl, 1969). Cette raison d'être peut donc constituer une ressource et un levier important sur lequel les travailleurs peuvent s'appuyer lorsque le travail devient difficile. D'ailleurs, le sens se construit comme le dit Yalom (1980), dans les moments difficiles.

Pour mener à bien notre travail, nous avons organisé notre travail en deux parties comprenant chacune trois chapitres. La première partie consacrée au cadre théorique de la recherche est présentée sur trois chapitres. Le premier chapitre porte sur la problématique générale de l'étude, le second chapitre est une synthèse de littérature effectuée sur chacune des variables de l'étude et enfin le chapitre trois présente les théories de références du sujet. La seconde partie quant à elle consacrée au cadre opératoire de l'étude est présentée en trois chapitres. Le chapitre quatre expose la démarche méthodologique de l'étude, le chapitre cinq présente les résultats de l'étude de terrain. Enfin, le chapitre propose une interprétation et une discussion des résultats obtenus auprès d'un échantillon de 113 agents de la ville de Yaoundé.

Pour atteindre les objectifs de l'étude, nous avons réalisé une enquête de terrain auprès de 113 agents de sécurité de la ville de Yaoundé. La technique d'échantillonnage non probabiliste par convenance a été privilégiée pour choisir les participants à cette étude. Nous avons eu recours à cette technique parce qu'elle permet de se déployer facilement sur le terrain et d'atteindre un maximum de personnes en un temps réduit. Ainsi, les questionnaires se remplissaient sur la base du volontariat. Pour pouvoir le passer, nous avons obtenu une autorisation de recherche de la part de la hiérarchie. Les participants remplissaient le questionnaire sur le lieu de travail.

Les résultats de l'étude ont montré que l'utilité du travail perçue augmente l'engagement au travail des agents de sécurité tandis que la compréhension du travail qui traduit davantage une incompréhension du travail chez les agents interrogés tend à contribuer à la baisse de l'engagement au travail.

Le chapitre sixième nous a permis d'interpréter et de proposer une discussion des résultats obtenus. Dans un environnement socioprofessionnel en perte de repère, l'étude commande définitivement un management axé sur le sens au travail dans un métier où les travailleurs ne cernent pas souvent la raison d'être de leur travail. le sens au travail permet

d'ailleurs et les résultats l'attestent très bien d'enrichir la relation entre l'individu et son travail. La dimension utilité du travail très présente chez les agents interrogés indique clairement que c'est une profession comme toutes les autres qui participe au développement économique et social des travailleurs et de la société.

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

Allen, N.J & Meyer J.P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63: 1-18.

Allen N.J., Meyer J.P. (1991). A three component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1 (1), 61-89.

Allen, N.J& Meyer J.P. (1996). Effective, continuance and normative commitment to the organization and examination of construct validity. *Journal of Vocational Behaviour*, 49: 252-276.

Amin, E-M. (2005). *Social sciences research: conception, methodology and analysis*. Makarere University.

Angle H.L., Lawson M.B. (1993). Changes in affective and continuance commitment in times of relocation. *Journal of Business Research*, 26 (1), 3-15

Arnoux-Nicolas, C., Sauvet, L., Lhotellier, L. & Bernaud, J.-L. (2016). Development and validation of the meaning of work inventory among French workers. *International Journal of Education and Vocational Guidance*, 7, 165-185.

Arnoux, C. (2016). Sens du travail et mobilité professionnelle « la mobilité signifiante ». *L'orientation scolaire et professionnelle*, 45/2.

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. *Travail Humain*, 79(2), 147-168.

Aryana N., Pollock J & Amernic, J. (1981). An examination of professional commitment in public accounting. *Accounting, Organizations and Society*, 6 (4), 271-280.

Aseron, L-G., Duque, M-K, Hariramani, P., Que, M & Tanlim. (2020). A Study on The Impact Of Organizational Commitment, Work Environment, And The Moderating Effect Of JobSatisfaction Towards the Security Guard Retention of Defense StrategistSecurity Agency Inc. *Building Resilient, innovative, and sustainable societies*. 16 (4), 271-280.

Barnabé, C. (1994). *La théorie des caractéristiques des emplois de Hackman et Oldham: une recension des écrits*. McGill.

- Becker H.S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66, 32-42.
- Bergman M.E. (2006). The relationship between affective and normative commitment: Review and research agenda. *Journal of Organizational Behavior*, 27, 645-663
- Biétry F & Laroche P. (2011). L'implication dans l'organisation, le syndicat et/ou la carrière", *Revue de Gestion des Ressources Humaines*, 81,19-38
- Bernaud, J-L, & Lemoine, C. (2007). *Traité de psychologie du travail et des organisations*. Dunod.
- Bernaud, J.-L., Lhotellier, L., Sovet, L., Arnoux-Nicolas, C. & Pelayo, F. (2015). *Psychologie de l'accompagnement : Concepts et outils pour développer le "sens" de la vie et du travail*. Dunod.
- Bernaud, J.-L. (2015). Le « sens de la vie » comme paradigme pour le conseil en orientation. *Psychologie française*, 61-72.
- Bibi, P., Ahmad, A., & Majid, H.(2018). The impact of training and development and supervisors support on employees retention in academic institutions in Pakistan: The moderating role of the work environment. *GadjahMada International Journal of Business*, 20(1), 113–131. <https://doi.org/10.22146/gamaijb.24020>
- Buchanan, D.A. (1979). *The development of job design theories and techniques*. Saxon House.
- Camus, A. (1942). *Le mythe de Sisyphe*. Gallimard.
- Chen Z. X & Francesco A.-M. (2003). The relationship between the three components of commitment and employee performance in China. *Journal of Vocational Behavior*, 62, 490-510.
- Cheng Y., Stockdale M.S. (2003). The validity of the three-component model of organizational commitment in a Chinese context", *Journal of Vocational Behavior*, 62, 465-489.
- Cohen A. (2007). Commitment before and after: An evaluation and reconceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 17, 336-354
- Cooper-Hakim A & Viswesvaran C. (2005). The construct of work commitment: Testing an integrative framework. *Psychological Bulletin*, 131 (2), 241-259
- Curry J.P., Wakefield D.S., Price J.L & Mueller C.W. (1986). On the causal ordering of job satisfaction and organizational commitment. *Academy of Management Journal*, 29 (4), 847-858

- DARES. (2011). *Résultats des enquêtes « conditions de travail » de 1978 à 1998- statistiques disponibles*. Tiré de <http://www.travail-solidarite.gouv.fr/etudes-recherche-statistiques/statistiques/conditions-travail/80.html>.
- Davoine, L & Meda, D. (2008). *Place et sens du travail en Europe: une singularité française?* Dunod.
- Delhomme, P. & Meyer, T. (2003). *La recherche en psychologie sociale. Projets, méthodes et techniques*. Armand Colin
- Eagly A.H & Chaiken S. (1993). *The psychology of attitudes*. Harcourt
- Foote N. (1951). Dentity as the basis for a theory of motivation. *American Sociological Review*, 26, 14-21.
- Jacobsen, B. (2007). *Invitation to existential psychology*. John Wiley.
- Johnson, R-E & Chang, C-H. (2006). Is to continuance as we are to affective: the relevance of the self-concept for organizational commitment. *Journal of Organizatioanl Behavior*, 27, 549-570.
- Klein H.J., Molloy J.C & Brinsfield C.T. (2012). Reconceptualizing workplace commitment to redress a stretched construct: Revisiting assumptions and removing confounds”, *Academy of Management Review*, 37 (1), 130-151).
- Locke E.A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Dunnette M.D. (Ed.), Chicago, Rand McNally, College Publishing Company, 1297-1349.
- Foucault, M. (2013). *L'engagement des salariés*. Nathan.
- Frankl, V. E. (1963). *Man's Search for Meaning*. Beacon Press.
- Frankl, V. E. (1967). *Psychotherapy and existentialism*. Washington Square Press.
- Frankl, V. E. (1969). *The Will to Meaning*. New American Library.
- Hackman, J. R. & Oldham, G. R. (1980). *Work Redesign*. AddisonWesley.
- Hackman, J. R. & Oldham, G. R. (1976) Motivation through the design of work: Test of a Theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16, 250-279.
- Hackman, J. R & Lawler, E. E. (1971). Employee reactions to job characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 55, 259-286.
- Hackman, J. R., Oldham, G. R., Janson, R & Purdy, K. (1975). A new strategy for job enrichment. *California Management Review*, 17, 57-71.
- Hackman, J. R & Oldham, G. R. (1974). *The Job Diagnostic Survey: An instrument for the diagnosis of jobs and the evaluation of job redesign projects*. Department of

Administration Science, Yale University

Herzberg, F. (1980). Maximizing work and minimizing labor. *Industry Week*, 206, 61-64.

Herzberg, F. (1968). One more time: How do you motivate employees? *Harvard Business Review*, 46, 53-62.

Holman, D. J. & Wall, T. D. (2002). Work characteristics, learning-related outcomes, and strain: a test of competing direct effects, mediated, and moderated models. *Journal of occupational health psychology*, 7 (4), 283-301.

Keyes, C. L. M. (2003). Complete mental health: An agenda for the 21st century. In C.L.M.

Keyes & 1. Haidt (Eds), *Flourishing: Positive Psychology and the Life Well-Lived* (pp. 293-312). American Psychological Association.

Keyes, C-L. (2005). Une conception élargie de la santé mentale. *Revue québécoise de psychologie*, 26(1), 145-163

Keyes, C. L. (2007). Promoting and protecting mental health as flourishing: A complementary strategy for improving national mental health. *American Psychologist*, 62, 95-108.

Keyes, C. L. M., & Lopez, S. J. (2002). Toward a science of mental health: Positive directions in diagnosis and interventions. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology* (pp. 45-59). *Oxford University Press*.

Klein, H.J., Molloy J.C & Brinsfield C.T. (2012). Reconceptualizing workplace commitment to redress a stretched construct: Revisiting assumptions and removing confounds.

Academy of Management Review, 37 (1), 130-151.

March, J.G., & Simon, A.S. (1958). *Organization*. Wiley.

Maslow, A. (1972). *Toward a psychology of being*. Van Nostrand.

McElroy J.C., Morrow P.C., Crum M.R & Dooley F.J. (1995). Railroad employee commitment and work-related attitudes and perceptions. *Transportation Journal*, 34 (3),

13-24

McGee G.W., Ford R.C. (1987). Two (or more?) dimensions of organizational commitment: reexamination of the affective and continuance commitment scales. *Journal of Applied*

Psychology, 72 (4), 638-642

MacKinnon, P., Chondra M., Jeanne M., Hoffman, G., West & Virgil. (2002). A Comparison of Methods to Test Mediation and Other Intervening Variable Effects. *Psychological methods*, 7 (1), 83-101.

Mercure, D & Vultur, M. (2010). *La signification du travail: nouveau modèle productif et ethos du travail au Quebec*. Presse de l'Université de Laval.

Meyer, J. & Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of Organizational

- Commitment. *Human Resource Management Review*.1, 61-89.
- Meyer, J., Allen, N&Smith, C. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test to a three components conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78, 538-551.
- Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the work place: Theory, research and applications*. Thousand Oaks (CA): Sage.
- Meyer, J.P & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace. Toward a general model. *Human Resource Management Review*, 11 (3), 299-326.
- Meyer J.P., Stanley D.J., Herscovitch L & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 20-52.
- MINEDUB (2015). *Pour que cesse l'absentéisme. Guide à l'usage des acteurs de la communauté éducative*. MINEDUB.
- MINJEC. (2018). Rapport de la sectorielle des services déconcentrés et rattachés de la région du centre. Ntui, Cameroun.
- MINRESI. (2014). *Rapport sur l'implication des fonctionnaires au travail*. Yaoundé : MINRESI.
- MINTSS (2012). *Rapport d'évaluation des démissions et absences au poste des salariés*. Yaoundé: MINTSS.
- Morrow P.C. (1983). Concept redundancy in organizational research: The case of work Commitment. *Academy of Management Review*, 8 (3), 486-500.
- Morrow, P. (1993). *The theory and measurement of work commitment*. Jai Press.
- Mowday, R., Steers, R&Porter, L. (1982). The measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*. 14, 224-247.
- Morin, E-M. (1996). L'efficacité organisationnelle et le sens du travail. Dans T. C. Pauchant, et coll. (Eds), *La quête du sens : Gérer nos organisations pour la santé des personnes, de nos sociétés et de la nature*. Éditions de l'organisation.
- Morin, E. M. (2003). Stimuler la santé par le travail ? Le cas des cadres supérieurs du réseau de la santé et des services sociaux au Québec. Communication présentée au 58e congrès du département des relations industrielles de l'Université Laval. *Santé mentale et Travail*.
- L'urgence de penser autrement l'organisation, Québec*.
- Morin, E. M. (2008). *Sens du travail, santé mentale et engagement organisationnel*. Études et Recherches.
- Morin, E.M., « Sens du travail. Définition, mesure et validation », dans Vandenberghe, C.,

- Delobbe, N., Karnas, G. (2003), *Dimensions individuelles et sociales de l'investissement professionnel*. Vol. 2, Actes du 12e congrès de psychologie du travail et des organisations, Louvain-la-Neuve, Belgique, UCL Presses universitaires de Louvain, 11-20.
- Morin, E. M. & Audebrand, L. K. (2008). L'engagement organisationnel et le sens du travail. *Service de l'enseignement du management*, 1-26.
- Morrow, P.C.(1983). Concept redundancy in organizational research: The case of work Commitment. *Academy of Management Review*, 8 (3), 486-500.
- Morrow, P.C. (1993), The theory and measurement of work commitment. Jai Press Inc.
- MOW. (1987). *The Meaning Of Working*. Academic Press.
- Mvessomba, E. A. (2013). *Guide méthodologique pour une initiation à la méthode expérimentale en psychologie et à la diffusion de la recherche en sciences sociales*. Groupe Inter Press.
- Myers, A. & Hansen, C.-H. (2003). *Psychologie expérimentale*. De Boeck
- N'da, P. (2015). *Recherche et méthodologie en sciences sociales et humaines*. L'Harmattan.
- Neveu J-P. (1991). Méthodologie de l'implication. *Communication au Congrès de l'AGRH*, Cergy, p. 141-144
- Neveu, J-P & Thévenet, M. (2002). *L'implication au travail*. Vuibert.
- Nyangono Ona, V-I. (2020). *Etude de l'impact du leadership sur l'engagement au travail*. Mémoire de Master Professionnel en Psychologie du Travail, Université de Yaoundé 1.
- Nyock Ilouga, S., Moussa Mouloungui, A., Tsala-Tsala J-P. (2014). Le sens du travail dans un contexte entropique. *Gestion et organisation*, 54, 453-476.
- Nyock, Ilouga, S., Mouloungui, A. C. M., Arnoux-Nicolas, C. & Bernaud, J.-L. (2018). Do the Meaning of Work and the Coherence between a Person and His Work Environment Express the Same Reality? *Psychology*, 9, 2175-2193.
- Nyock Ilouga, S., Moussa-Mouloungui, A. C., Arnoux-Nicolas, C. & Bernaud, J. L. (2018). Do the Meaning of Work and the Coherence between a Person and His Work Environment Express the Same Reality? *Psychology*, 9, 2175-2193.
- Nyock Ilouga, S. (2019). *Le rapport au travail dans un contexte entropique : une analyse du sens du travail*. EUE.
- Paquin, M. (1986). *L'organisation du travail*. Les Éditions Agence D'ARC.
- Porter L.W., Steers R.M., Mowday R.T & Boulian P.V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied*

Psychology, 59 (5), 603-609.

Powell D.M., Meyer J.P. (2004). Side-bet theory and the three-component model of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 157-177

Reichers A.E. (1985). Review and reconceptualization of organizational commitment.

Academy of Management Review, 10 (3), 465-476

Roussel, P. (2009). *Comportement organisationnel : Théories des organisations, motivation au travail, engagement organisationnel*. De Boeck, p. 5-13

Rusbult C.E & Farrell D. (1981). Exchange variables as predictors of job satisfaction, job commitment and turnover: the impact of rewards, costs, alternatives and investments”,

Organizational Behavior and Human Performance, 27, 78-95.

Rusbult C.E & Farrell D. (1983). A longitudinal test of the investment model: the impact on job satisfaction, job commitment, and turnover of variations in rewards, costs, alternatives, and investments. *Journal of Applied Psychology*, 68 (3), 429-438

Sartre, J. P. (1996). *L'existentialisme est un humanisme*. Folio

Seligman, P. (1999). Positive psychology, positive prevention and positive therapy. In C. R.

Selye, H. (1956). *The stress of life*. McGraw-Hill.

Silva, R-E & Dias, L.A. (2016). The role of organizational training on organizational commitment. The case of private security employees working remotely. *European Journal of Business and Social Sciences*, 5 (08), 14-30.

Siu, O-L. (2002). Occupational stressors and well-being among Chinese employees: the role of organizational commitment. *Applied Psychology: An international review*, 51 (4) 527-

544

Slocombe T.E & Dougherty T.W. (1998). Dissecting organizational commitment and its relationship with employee behavior. *Journal of Business and Psychology*, 12 (4), 469-491.

Smith, A. (1991). *Recherche sur la nature et les causes de la richesse des nations*. Flammarion.

Smith, A. (1776). *The wealth of nations*. Modern Library.

Solinger, O.N., Van Olffen, W & Roe, R.A. (2008). Beyond the Three-Component Model of organizational commitment. *Journal of Applied Psychology*, 93 (1), 70-83.

Taylor, F. W. (1911). *The principals of scientific management*. Harperand Row.

Thévenet, M. (1992), *Impliquer les personnes dans l'entreprise*, Editions Liaisons.

Turcotte, P-H. (1982). *La qualité de la vie au travail*. Les Éditions Agence d'ARC.

Turner, A. N & Lawrence, P. R. (1965). *Industrial jobs and the worker An investigation of response to task attributes*. Harvard University Graduate.

Vandenberghe, C. (2003). Application of the three-component model to China: issues and perspectives. *Journal of Vocational Behavior*, 62, 516-523.

Vandenberghe C. (2003). Application of the three-component model to China: issues and Perspectives. *Journal of Vocational Behavior*, 62, 516-523

Vandenberghe, C., Landry G & Panaccio A-J. (2009). L'engagement organisationnel dans *Comportement organisationnel, volume 3, Théories des organisations, motivation au travail, engagement organisationnel*, in Rojot J., Roussel P. et Vandenberghe C. (sous la direction de) De Boeck.

Wang, Z.M. (2003). Managerial competency modelling and the development of organizational psychology: a Chinese approach. *International Journal of Psychology*, 38 (5), 323-334.

Wang, Z.M., Charles-Pauvers, B & Liu X.P. (2001). Organizational commitment and performance under the Chinese management setting. *Proceedings of the National Conference of Chinese Psychological Society*, 4-8 November, Guangzhou, China

Wiener Y. (1982). Commitment in organizations: a normative view. *Academy of Management Review*, 7 (3), 418-428.

Wong C.-S., Hui C., Wong Y.-T & Law K.S. (2001). The significant role of Chinese Employees' organizational commitment: implications for managing employees in Chinese societies. *Journal of World Business*, 36 (3), 326-340.

Wright T.A & Bonett, D.G. (2002). The moderating effects of employee tenure on the relation between organizational commitment and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87 (6), 1183-1190.

Yalom, I. D. (1980). *Existential psychotherapy*. Basic Books.

ANNEXE : QUESTIONNAIRE DE RECHERCHE



La présente étude s'intéresse à votre situation professionnelle. Les informations que vous donnerez resteront confidentielles et ne sauraient être diffusées à votre employeur ou à un tiers sans votre autorisation préalable. Nous vous prions de répondre à toutes les questions avec sincérité, afin que le questionnaire soit valide.

NB : *il n'y a ni bonnes ni mauvaises réponses seul votre avis nous intéresse.*

Profil sociodémographique

Sexe	<input type="checkbox"/> Féminin <input type="checkbox"/> Masculin
Âge	____ans
Situation matrimoniale	<input type="checkbox"/> Célibataire <input type="checkbox"/> Marié <input type="checkbox"/> Union libre <input type="checkbox"/> Divorcé (e) <input type="checkbox"/> Veuf (Ve)
Anciennetéans
Votre niveau d'étude	<input type="checkbox"/> AUCUN <input type="checkbox"/> CEP <input type="checkbox"/> CAP/BEPC <input type="checkbox"/> BAC <input type="checkbox"/> BAC+3 (Licence) <input type="checkbox"/> Autre (Précisez) : _____
Type de contrat de travail	<input type="checkbox"/> CDI <input type="checkbox"/> CDD <input type="checkbox"/> AUCUN
Nombre d'heures de travail prévues par semaine	____heures
Votre région d'origine	

1. Section 1

Vous indiquerez votre degré d'accord ou de désaccord en cochant la case qui convient.

Fortement en désaccord	En désaccord	En accord	Fortement en accord
1	2	3	4

Ces derniers temps...

Q1	J'ai bien compris l'utilité de mon travail.	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4
Q2	Je ne vois pas très bien à quoi sert mon travail actuel.	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4
Q3	Je trouve que mon travail me permet de découvrir de nouvelles choses	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4
Q4	Je me dis souvent que dans mon poste de travail, je ne sais pas quels sont vraiment les objectifs.	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4
Q5	Mon travail n'apporte que peu de choses à ma vie.	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4
Q6	Je me dis parfois que mon travail ne sert pas à grand-chose.	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4
Q7	Mon travail a une direction bien claire et précise.	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4
Q8	Mon travail ne m'aide pas à avoir des perspectives de vie bien claires.	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4
Q9	Je ne comprends pas bien quelle est la contribution de mon travail	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4
Q10	Mon travail actuel offre des opportunités pour devenir une personne respectée dans la société	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4
Q11	Il arrive régulièrement que je ne comprenne pas les finalités de mon travail.	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4
Q12	Je ne comprends pas ce que mon travail change dans le monde ou dans la société	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4
Q13	Dans mon emploi, les buts à atteindre sont stimulants et signifiants.	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4
Q14	Globalement, mon travail signifie beaucoup de choses pour moi dans ma vie.	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4
Q15	Dans ma vie, j'attache une grande importance à mon travail.	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4

2. Section 2

Vous indiquerez votre degré d'accord ou de désaccord en cochant la case qui convient le mieux à votre situation.

Fortement en désaccord	En désaccord	En accord	Fortement en accord
1	2	3	4

Q1	Je n'ai pas de choix que de rester dans ce travail	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
Q2	Je ressens vraiment les problèmes de ce travail comme étant les miens	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
Q3	Si on m'offre un poste dans une autre entreprise, je ne trouverais pas correct de quitter ce travail	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
Q4	Je n'ai pas le sentiment de faire partie d'une famille dans ce service	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
Q5	Je ne me sens pas affectivement attaché à ce travail	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
Q6	J'estime mes possibilités de choix très limitées pour envisager quitter ce travail	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
Q7	J'éprouve vraiment un sentiment d'appartenance à ce service	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
Q8	Je reste dans ce travail actuellement parce que je vois où je pourrais aller	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
Q9	Je suis fier de travailler dans ce service	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
Q10	Ce travail représente beaucoup pour moi	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
Q11	J'estime que je serais coupable si je quitte maintenant ce service	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
Q12	Pour moi personnellement quitter ce travail aurait plus d'inconvénients que d'avantages	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
Q13	Je continue à travailler ici parce que je pense que je pourrais trouver les mêmes avantages ailleurs	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
Q14	Je ne quitterais pas ce service actuellement parce que j'estime que j'ai des obligations envers certaines personnes qui y travaillent	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
Q15	Il ne serait pas moralement correct de quitter ce service	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
Q16	Je trahirais la confiance qu'on m'a faite si je quittais ce service maintenant	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
Q17	Je ne voudrais pas quitter ce travail parce que j'aurais beaucoup à perdre	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
Q18	Il ne serait pas correct de quitter ce travail maintenant même si cela est avantageux pour moi	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4

Merci pour votre participation !!!

TABLE DES MATIERES

SOMMAIRE	
REMERCIEMENTS	
SIGLES ET ABREVIATIONS	
LISTE DES TABLEAUX	
LISTE DES FIGURES	
RESUME.....	
ABSTRACT	
INTRODUCTION GENERALE.....	
PREMIERE PARTIE : CADRE THEORIQUE.....	
CHAPITRE 1 : PROBLEMATIQUE DE L'ETUDE	
1.1. CONTEXTE EMPIRIQUE	
1.1.1. Quelques données sur le manque d'engagement au travail au niveau international	
1.1.2. Quelques données sur le manque d'engagement au travail au Cameroun	
1.1.3. Conséquences du manque d'engagement au travail.....	
1.1.4. Solutions proposées à la situation du manque d'engagement au travail	
1.2. FORMULATION DU PROBLEME DE RECHERCHE.....	
1.3. CONTEXTE THEORIQUE	
1.4. QUESTIONS DE L'ETUDE	
1.4.1. Question générale.....	
1.4.2. Question secondaire	
1.5. HYPOTHESES DE L'ETUDE	
1.5.1. Hypothèse générale	
1.5.2. Hypothèses opérationnelles.....	
1.6. OBJECTIF DE L'ETUDE.....	
1.6.1. Objectif général	
1.6.2. Objectifs spécifiques	
1.7. INTERETS DE L'ETUDE	
1.7.1. Intérêt scientifique.....	

1.7.2.	Intérêt pratique	
1.8.	DELIMITATIONS	
CHAPITRE 2 : REVUE DE LA LITTERATURE		
2.1.	L'ENGAGEMENT AU TRAVAIL	
2.1.1.	Définitions	
2.1.2.	Les travaux fondateurs	
2.1.3.	Typologies, modèles ou conceptualisations de l'engagement au travail	
2.1.3.1.	Le modèle en trois composantes de Meyer et Allen (1982)	
2.1.3.2.	La proposition de Cohen : l'introduction de la dimension temporelle	
2.1.3.3.	La proposition de Solinger et al (2008) : une remise en question du modèle en trois composantes	
2.1.3.4.	La proposition de Klein et al (2012)	
2.1.4.	Mesure de l'engagement au travail	
2.2.	LE SENS DU TRAVAIL	
2.2.1.	Quelques définitions	
2.2.2.	Origine et étymologie du sens du travail	
2.2.3.	Aspects théoriques	
2.2.3.1.	Sens de la vie	
2.2.3.2.	Sens du travail	
2.2.4.	Distinction entre sens du travail et sens au travail	
2.2.5.	Travaux majeurs sur le sens du travail	
2.2.6.	Mesure du sens du travail	
2.3.	RELATION ENTRE LE SENS DU TRAVAIL ET L'ENGAGEMENT AU TRAVAIL	
CHAPITRE 3: ANCRAGE THEORIQUE DE L'ETUDE		
3.1.	LA THEORIE DES CARACTERISTIQUES DE L'EMPLOI	
3.1.1.	Les origines de la théorie des caractéristiques des emplois	
3.1.2.	Présentation de la théorie	
3.2.	LA THEORIE TRIPARTIE DE L'ENGAGEMENT AU TRAVAIL	
3.2.1.	Postulat de base	
3.2.2.	Présentation de la théorie	
3.3.	LE COURANT DE LA PSYCHOLOGIE POSITIVE	
3.3.1.	Qu'est-ce que la psychologie positive ?	
3.3.2.	Les précurseurs : les psychologues humanistes	

3.3.3.	Analyse tridimensionnelle de la psychologie positive
3.3.4.	La psychologie positive et la question du sens.....
3.4.	QUELQUES APPROCHES DU SENS
	DEUXIEME PARTIE : CADRE OPERATOIRE
	CHAPITRE 4 : METHODOLOGIE DE LA RECHERCHE.....
4.1.	RAPPEL DU PROBLEME, DES HYPOTHESES, LEURS VARIABLES, LEURS MODALITES
4.1.1.	Rappel du problème de l'étude.....
4.1.2.	Méthode d'étude et justification.....
4.1.4.	Les variables de l'étude
4.1.4.1.	La variable indépendante.....
4.1.4.2.	La variable dépendante
4.1.4.3.	Le plan de recherche.....
4.1.5.1.	L'hypothèse générale.....
4.1.5.2.	Les hypothèses opérationnelles
4.2.	OUTIL DE COLLECTE DE DONNEES
4.2.1.	Choix et justification de l'outil de collecte de données
4.2.2.	Elaboration du questionnaire.....
4.2.2.1.	La note introductive.....
4.2.2.2.	Les outils.....
4.2.3.	Le pré-test.....
4.2.4.	Etude de fiabilité
4.2.4.1.	Etude de fiabilité du sens du travail.....
4.2.4.2.	Etude de fiabilité de l'engagement
4.3.	Le site de l'étude
4.3.1.	Présentation de la ville de Yaoundé
4.3.2.	Justification du choix du site (Yaoundé).....
4.4.	POPULATION ET ECHANTILLON DE L'ETUDE.....
4.4.1.	Population de l'étude.....
4.4.2.	L'échantillon de l'étude
4.5.	COLLECTE DES DONNEES ET LES DIFFICULTES RENCONTREES SUR LE TERRAIN.....
4.5.1.	Administration du questionnaire et collecte des données
4.5.2.	Les difficultés rencontrées sur le terrain

4.6.	LE TRAITEMENT DES DONNEES.....
4.7.	LES ANALYSES EFFECTUEES.....
CHAPITRE 5 : RESULTATS DE L'ETUDE
5.1.	RECHERCHE DES EFFETS DE QUELQUES CARACTERISTIQUES SOCIODEMOGRAPHIQUES SUR L'ENGAGEMENT AU TRAVAIL
5.1.1.	L'âge et l'engagement en milieu travail.....
5.1.2.	Genre et l'engagement au travail.....
5.2.	RESULTATS DES ANALYSES DESCRIPTIVES
5.2.1.	Résultats de l'analyse descriptive des dimensions du sens du travail.....
5.2.1.1.	Statistiques descriptives de l'utilité perçue du travail
5.2.1.2.	Statistiques descriptives de la compréhension du travail
5.2.2.	Résultats de l'analyse descriptive des dimensions de l'engagement au travail
5.2.2.1.	Statistiques descriptives de l'engagement calculé au travail.....
5.2.2.2.	Statistiques descriptives de l'engagement normatif au travail
5.2.2.3.	Statistiques descriptives de l'engagement affectif au travail.....
5.3.	ANALYSE CORRELATIONNELLE.....
5.4.	VERIFICATION DES HYPOTHESES
5.4.1.	Vérification de la première hypothèse opérationnelle.....
5.4.2.	Vérification de la première hypothèse opérationnelle.....
CHAPITRE 6 : INTERPRETATION ET DISCUSSION DES RESULTATS.....	
6.1.	INTERPRETATION DES RESULTATS
6.1.1.	Effets des variables sociodémographiques sur l'engagement au travail
6.1.2.	Interprétation des résultats descriptifs.....
6.2.	DISCUSSION DES RESULTATS
6.2.1.	Discussion des résultats de la première hypothèse opérationnelle.....
6.2.2.	Discussion des résultats de la seconde hypothèse opérationnelle
6.3.	RECOMMANDATIONS
6.4.	LIMITES
CONCLUSION.....	
REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES
TABLE DES MATIERES