
Développement et validation d'un questionnaire multidimensionnel sur le rapport au travail : une recherche internationale

Responsable de la recherche : Prof. Geneviève Fournier, chercheure au Centre de recherche et d'intervention sur l'éducation et la vie au travail (CRIEVAT), Université Laval, Québec, Canada.

Responsables du volet suisse : Prof. Jonas Masdonati et Prof. Christian Maggiori, Centre de recherche en psychologie du conseil et de l'orientation (CePCO), Université de Lausanne.

Contexte et objectifs

À la suite de la conférence inaugurale de la Chaire Unesco sur l'Orientation et le conseil tout au long de la vie qui s'est tenue à Wroclaw (Pologne) en novembre 2013, un groupe de chercheur.e.s du CRIEVAT a mis sur pied un programme de recherche portant sur le développement d'un questionnaire sur le rapport au travail. Ce programme est inscrit dans la programmation des travaux de la Chaire Unesco, dirigée par le professeur Jean Guichard. Il comporte les objectifs suivants :

1. Expérimenter le questionnaire auprès de larges échantillons stratifiés selon différentes variables sociobiographiques et socioprofessionnelles (p.ex., nationalité ou origine culturelle, genre, âge, niveau d'éducation, statut et niveau d'emploi, situation professionnelle);
2. Comprendre le rôle de la culture, de l'âge, du genre et de la situation d'emploi sur le rapport au travail des personnes (comparaison interculturelle, intergénérationnelle et intergenre);
3. Réaliser des comparaisons internationales selon d'autres variables sociobiographiques et socioprofessionnelles pertinentes.

Pertinence

Les changements importants survenus sur le marché du travail depuis plus d'une trentaine d'années ont bouleversé en profondeur les parcours professionnels de plusieurs travailleur.e.s. Autrefois linéaires et relativement prévisibles, ces parcours sont désormais ponctués de périodes de transition, de formation et de réorientation de carrière. Or, il semble de plus en plus évident que le rapport au travail et ses différentes dimensions (p.ex. l'importance que prend le travail par rapport aux autres activités de vie; les attentes à l'égard de la vie au travail, la perception des obligations de l'employeur à l'égard des travailleurs, etc.) sont des données centrales, voire incontournables à considérer pour aider les personnes à faire des choix et à définir des projets professionnels significatifs

tout au long de leur parcours. Elles sont aussi essentielles pour comprendre ce qui est en amont de l'engagement et du bien-être général des individus au travail.

Or, les définitions et les mesures du rapport au travail utilisées dans la grande majorité des études en psychologie du travail et dans les autres disciplines connexes sont celles proposées par l'équipe du MOW (*Meaning of Working International Research Team*, 1987), dans les années 1980. Tout en reconnaissant l'importance des travaux de cette équipe, de nombreux auteur.e.s soulignent la confusion actuelle dans la définition des dimensions du rapport au travail et dans la façon de les évaluer (p.ex. Puplampu, 2009; Shea-Van Fossen & Vredenburg, 2014). Certain.e.s interrogent même la pertinence de ces définitions dans les nouveaux contextes de travail. Ils soulignent également l'urgence de développer des outils originaux qui tiennent compte des réalités de travail et de vie des personnes et qui permettraient de saisir plus finement les multiples facettes de leur rapport au travail (p.ex. Arnoux-Nicolas, Sovet, Lhotellier, & Bernaud, 2016). Enfin, des auteur.e.s attirent également l'attention sur l'importance de mieux comprendre les différences intergénérationnelles et interculturelles sur ce sujet. Par exemple, les études portant sur le sens que prend le travail pour les jeunes générations ou la place relative qu'il occupe dans leur vie par rapport à leurs autres activités ne sont pas consensuelles (Mercure, Vultur, & Fleury, 2012).

L'outil qui a été développé dans le cadre du programme de recherche permet de répondre à plusieurs de ces préoccupations. Il est d'une grande pertinence pour la recherche et l'intervention en développement de carrière, mais aussi en médecine du travail et en gestion des ressources humaines. En effet, comprendre le rapport au travail d'une personne permet de saisir finement le sens que celle-ci donne à cette sphère de vie et la manière dont son travail répond, ou pas, à ses valeurs et besoins. Cette compréhension peut donner lieu à des interventions et mesures visant à promouvoir une meilleure satisfaction professionnelle des travailleur.e.s et leur bien-être général (Dik, Byrne, & Steger, 2013).

Le questionnaire

Le questionnaire peut être passé [en ligne](#), prend environ 30 minutes et est traité de manière anonyme. Il investit les dimensions suivantes du rapport au travail :

1. L'importance absolue et relative attribuée au travail;
2. Les finalités du travail;
3. Les attentes à l'égard de la vie au travail;
4. Les obligations mutuelles des employeurs, de la société et des travailleur.e.s;
5. Les caractéristiques d'un travail « décent »;
6. L'adaptation, l'engagement et la satisfaction au travail;
7. Le bien-être dans la vie;
8. Des renseignements généraux sur la situation et le profil des participant.e.s.

Principaux résultats attendus

- Validation des qualités psychométriques du questionnaire de recherche;
- Comparaisons du rapport au travail selon différentes variables sociobiographiques et socioprofessionnelles (p.ex. origine culturelle, genre, âge, niveau d'éducation, statut et niveau d'emploi, situation professionnelle, etc.);
- Élaboration d'une typologie différenciée de rapports au travail interprétables en vue de l'intervention organisationnelle et l'accompagnement des individus au travail.

Pour participer...

<https://www.sondages.fse.ulaval.ca/ls200/index.php/584633?lang=fr>

Contact

Prof. Jonas Masdonati
Université de Lausanne, Institut de psychologie
UNIL-Mouline, Géopolis 4116
CH-1015 Lausanne
+41 (0)21 692 3164
jonas.masdonati@unil.ch

Références

- Arnoux-Nicolas, C., Sovet, L., Lhotellier, L., & Bernaud, J-L. (2016). Development and validation of the Meaning of Work Inventory among French workers. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*. doi 10.1007/s10775-016-9323-0
- Dik, B. J., Byrne, Z. S., & Steger, M. F. (2013). Introduction: Toward an integrative science and practice of meaningful work. In B. Dik, Z. Byrne & M. Steger (Eds.), *Purpose and meaning in the workplace* (pp. 3-14). Washington, DC: American Psychological Association. doi:10.1037/14183-001
- Mercure, D., Vultur, M., & Fleury, C. (2012). Valeurs et attitudes des jeunes travailleurs à l'égard du travail au Québec: une analyse intergénérationnelle [Work values and attitudes of young Quebec workers: An intergenerational analysis]. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 67, 177-198. doi:10.7202/1009083ar
- MOW International Research Team (1987). *The meaning of working*. Orlando, FL: Academic Press.
- Puplampu, B. B. (2009). Deconstructing the current construction of MOW: "Meaning of work" - What do we really mean? *IFE Psychologia: An International Journal*, 17(2), 79-105. doi:10.4314/ifep.v17i2.45304
- Shea-Van Fossen, R.J. & Vredenburgh, D.J. (2014). Exploring Differences in Work's Meaning: An Investigation of Individual Attributes Associated with Work Orientations. *Journal of Behavioral & Applied Management*, 15(2), 101-120.