

L'impact de la perte du sens au travail sur la mobilité professionnelle : Cas des salariés des centres d'appel au Maroc

Soumia ASSARAR^{1*}, Asmae HOUMID BENNANI¹

¹ Laboratoire d'études et recherches en management des organisations et des territoires (ERMOT), Faculté des Sciences Juridiques, Economiques et Sociales, Université Sidi Mohamed Ben Abdellah, Fès, Maroc.

*Corresponding author: assarar.soumia@gmail.com

Résumé

La présente étude a été élaborée pour détecter l'impact de la perte du sens au Travail sur la mobilité professionnelle, ce sujet de recherche est de plus en plus abordé dans la sphère de la psychologie du travail. Dans le but de comprendre et de mesurer en quoi la perte du sens au travail participe à la mobilité professionnelle des salariés des centres d'appel au Maroc en se basant sur un questionnaire de 52 items inspirés du travail d'Estelle Morin portant sur le sens au travail. La méthode d'enquête qu'on a suivie est la méthode quantitative sur le terrain en interviewant des praticiens du domaine.

Le questionnaire a révélé une structure à 8 facteurs. Ces dimensions (L'absence de l'utilité sociale du travail, $\alpha = .973$; Le manque de la Rectitude morale, $\alpha = .975$; Manque d'Autonomie au travail, $\alpha = .97561$; L'absence d'Occasions d'apprentissage et de développement, $\alpha = .976$; L'Absence de Reconnaissance, $\alpha = .643$; L'absence de relations positives, $\alpha = .848$ sont toutes rattachées à un facteur latent général de second ordre représentant la perte du sens au Travail, $\alpha = .953$ médiatisé par le désengagement psychologique ($\alpha = .854$) pour étudier son impact sur la mobilité professionnelle ($\alpha = .653$)

Mots clés : Perte du sens au travail, Psychométrie, Psychologie organisationnelle

Abréviations

AFC	Analyse Factorielle Confirmatoire (Confirmatory Factor Analysis)
CFI	Indice d'Ajustement Comparatif (Comparative Fit Index)
AFE	Analyse Factorielle Exploratoire (Exploratory Factor Analysis)
LARI	Agence Luxembourgeoise pour l'Intégrité en Recherche
MOW	Signification du Travail (Meaning of Work)
TLI	Indice de Fiabilité de Facteur de Tucker Lewis (Tucker Lewis Index)
RMSEA	Erreur Quadratique Moyenne d'Approximation (Root Mean Square Error of Approximation)
SRMR	Résidu Quadratique Moyenne Standardisé (Standardized Root Mean Square Residual)

1. Introduction

La perte de sens au travail dans les centres d'appel est un phénomène complexe qui résulte de diverses dynamiques organisationnelles et psychologiques. Des études ont mis en lumière les facteurs contribuant à la perte du sens dans le travail, notamment à cause des facteurs tels que l'absence de l'utilité du travail, la rectitude morale, le manque d'apprentissage et du développement des salariés dans le travail, l'absence de l'autonomie et de la reconnaissance dans le travail et le désengagement psychologique causé par la surcharge cognitive (Morin, 2008). La perte du sens est une variable fortement corrélée avec la mobilité professionnelle. D'après l'approche du design des systèmes socio-techniques (Trist, 1978) ; (Emery, 1976), un travail porteur de sens permettrait à l'individu d'envisager un avenir professionnel positif, ce qui influence sur le perfectionnement ou la mobilité professionnelle et l'orientation de carrière.

Des recherches précédentes aient examiné la relation causale du sens du travail sur la fidélité des salariés (Poloméni, 2015) ; (Desgourdes & Leroy, 2020) ; (Nogues & Tremblay, 2019) ; (Artois, 2012) ; (Méda & Vendramin, 2013 & Vendramin, 2013) ; (Baatouche et al, 2019) alors que peu d'études empiriques ont été faites qui sont relatives aux causes de la perte du sens et ses effets sur la mobilité professionnelle de ses salariés. La problématique principale à laquelle nous cherchons à étudier réside à apporter des réponses aux questions suivantes : Quel impact de la perte du sens au travail sur la mobilité professionnelle chez les salariés des centres d'appel au Maroc et le rôle médiateur du désengagement psychologique ?

La perte du sens au Travail : de la définition à la mesure : Qu'est-ce que la perte du sens au Travail ?

La perte du sens est défini selon (Ruffin, 1984); (Frankl, 1967) ; (Yalom, 1980) par « le sentiment de non-sens caractérisé par l'ennui, l'apathie et la vacuité, qui tend à se généraliser à

tous les domaines de l’existence », De même, la perte de sens au travail est aussi le résultat d’un ensemble complexe de facteurs organisationnels, interpersonnels et psychologiques qui, lorsqu’ils sont négligés, peuvent conduire à une expérience de travail profondément aliénante et insatisfaisante (Bailey & Madden, 2019) ; (You et al., 2022) ; (Vanderstukken & Caniëls, 2021), c’est ce qu’on va essayer de vérifier empiriquement dans la suite de cet article.

La perte du sens au Travail : Une perception négative qui favorise la mobilité professionnelle.

E.Morin (2008) souligne que le sens associé au travail a une répercussion directe sur le bien-être des employés, sa perte peut favoriser la mobilité professionnelle de ses derniers. Trice et Beyer (2001) déclinent que la perte du sens au travail provient de la perte des rituels professionnels, pour cet auteur, la déritualisation du travail contemporain supprime des moments symboliques essentiels à la construction collective du sens. Ces rituels professionnels sont des “technologies symboliques” irremplaçables pour l’élaboration du sens collectif.

La perte du sens au Travail : Quel modèle théorique ?

Notre article suivra le courant hypothético-déductif, étant donné qu’il n’existe pas de modèle théorique qui traite la perte du sens au travail, nous nous sommes basés sur le premier modèle théorique évoquant l’importance du sens au travail d’Estelle Morin (2007) afin d’étudier son impact sur la mobilité professionnelle, selon la même auteure, le sens au travail s’articule autour de six piliers.

Tableau 1 : Piliers du sens au travail

Variable	Définition
Utilité sociale du travail	Perception que le travail accompli a une valeur sociale et est utile à autrui ou à la société
Rectitude morale du travail	Sentiment que le travail se déroule dans un environnement respectueux des valeurs humaines et éthiques.
Autonomie	Degré de liberté dont dispose l’employé pour organiser son travail, prendre des initiatives et exercer son jugement
Occasions d’apprentissage et de développement	Possibilité pour l’individu d’apprendre, de se perfectionner et de s’épanouir dans son activité professionnelle.
Qualité des relations	Qualité des interactions interpersonnelles dans le milieu professionnel, notamment la coopération et l’esprit d’équipe
Reconnaissance	Sentiment que les efforts, les compétences et les résultats de l’individu sont reconnus et valorisés par l’organisation.

Source : Auteurs

La perte de sens souvent corrélée par le désengagement psychologique qui représente selon Morin (2008), «le résultat réactions défensives de déni de l'importance du travail et la conséquence de la souffrance au travail, dans une perspective de psychodynamique du travail», ce qui augmente l'intention vers la mobilité professionnelle. Selon (Dares, 2023), le manque de sens du travail joue nettement vers la mobilité professionnelle et augmente le risque relatif de changer d'emploi pour les salariés qui trouvaient peu de sens dans leur travail. Les dimensions conceptuelles définies par Morin (2008) conserveront une importance théorique forte pour les appliquer dans notre modèle d'étude, même si la structure empirique de l'échelle qu'on a établie ne correspond pas identiquement à notre modèle établi suivant notre approche hypothético-déductive en développant nos items inspirés de ceux choisis par cette auteure (Annexe 1).

Cet article essaye de vérifier l'impact de la perte du sens et comment elle influence les décisions de mobilité professionnelle dans un contexte de transformations profondes du monde du travail et principalement celui des centres d'appel au Maroc. Cette étude avait pour objectif d'analyser la structure de l'échelle initiale de 52 items qui représentent la négation de l'échelle développée par Morin (2008) en s'appuyant à la fois sur une démarche exploratoire et sur des techniques statistiques confirmatoires, notamment la modélisation par équations structurelles. L'ambition était de s'inspirer des travaux antérieurs en identifiant une structure fiable de l'échelle, afin de permettre son utilisation concrète dans les sphères académiques et professionnelles et de comprendre les motifs de la mobilité professionnelle des salariés des centres d'appel motivés par la perte du sens au Travail.

Cette étude vise à analyser et modéliser les relations causales entre l'expérience de perte de sens au travail et la mobilité professionnelle qui peut en résulter. L'objectif spécifique est de caractériser les différentes manifestations de la perte de sens en identifiant ses dimensions constitutives et leurs variations selon les contextes professionnels et organisationnels. Finalement, nous souhaiterons à travers cette étude à déterminer une structure de l'échelle originale de 52 items de Morin (Morin, 2008), en utilisant :

Des méthodes statistiques confirmatoires, notamment la modélisation par équations structurelles. L'objectif de cette démarche était de répondre aux insuffisances relevées dans les études antérieures en établissant une structure fiable de l'échelle, permettant ainsi son application concrète dans les milieux académique et professionnel.

Cette échelle suscite un intérêt particulier chez les chercheurs, car elle offre la possibilité d'appréhender les causes de la mobilité professionnelle motivées par la perte du sens au travail, tout en évaluant à la fois les correspondances entre leur perception subjective et les caractéristiques de leur environnement professionnel (tâches, autonomie, relations interpersonnelles, utilité, etc.).

Cette recherche contribuera à enrichir les modèles théoriques de la perte sens au travail et ses dimensions comme vecteurs de mobilité professionnelle. Elle permettra également de développer des outils d'accompagnement plus pertinents pour les professionnels des ressources humaines et les conseillers en évolution professionnelle confrontés à des collaborateurs en quête de sens. En adoptant une approche méthodologique quantitative, cette étude vise à dépasser les limites identifiées dans la littérature existante pour proposer une compréhension plus nuancée et contextualisée des dynamiques entre perte de sens et mobilité professionnelle. Sur la base d'entretiens semi-structurés et de recherches antérieures sur le rôle du sens au travail (Morin, 2008), un modèle intégrant 52 caractéristiques représentant les variables étudiées ont été élaboré :

- Items choisis pour définir le concept de la perte du sens au Travail : Voir annexe 2
- Items choisis pour définir la variable médiatrice : Voir annexe 3
- Items choisis pour définir la variable indépendante : Voir annexe 4
- Les caractéristiques choisies : Voir annexe 5

Ces éléments ont été inspirés du questionnaire d'Estelle Morin (2008). Etant donné que notre article s'inscrit dans une logique constructiviste, nous avons paramétré ce questionnaire sur l'impact de la perte du sens sur la mobilité professionnelle et non pas le rôle du sens au travail en entreprise sujet du travail de ladite auteure.

Sur la base de ce modèle proposé, un questionnaire de 52 items a été conçu afin de représenter ces dimensions de manière plus précise. Les tableaux présentés en annexe présentent ces items, qui ont été rédigés et administrés en français. Durant notre recherche, nous n'avons pas trouvé d'étude semblable sur l'impact de la perte du sens au travail sur la mobilité professionnelle afin de valider structurellement des questionnaires préétablis, toutefois le travail d'Estelle Morin 2008 semble le plus proche parmi la littérature existante. Cependant, nous essayerons de mener une analyse approfondie sur un échantillon large afin de confirmer la pertinence et la fiabilité de l'outil proposé.

On a procédé à une reconfiguration du questionnaire de l'auteur (Morin E, 2008) portant sur la signification au travail, en l'adaptant au cas de la perte du sens au travail, contenant 52 items, accompagné de questions sociodémographiques (âge, niveau éducatif, activité professionnelle, ancienneté dans l'emploi).

2. Méthodologie

2.1. Participants et échantillonnage

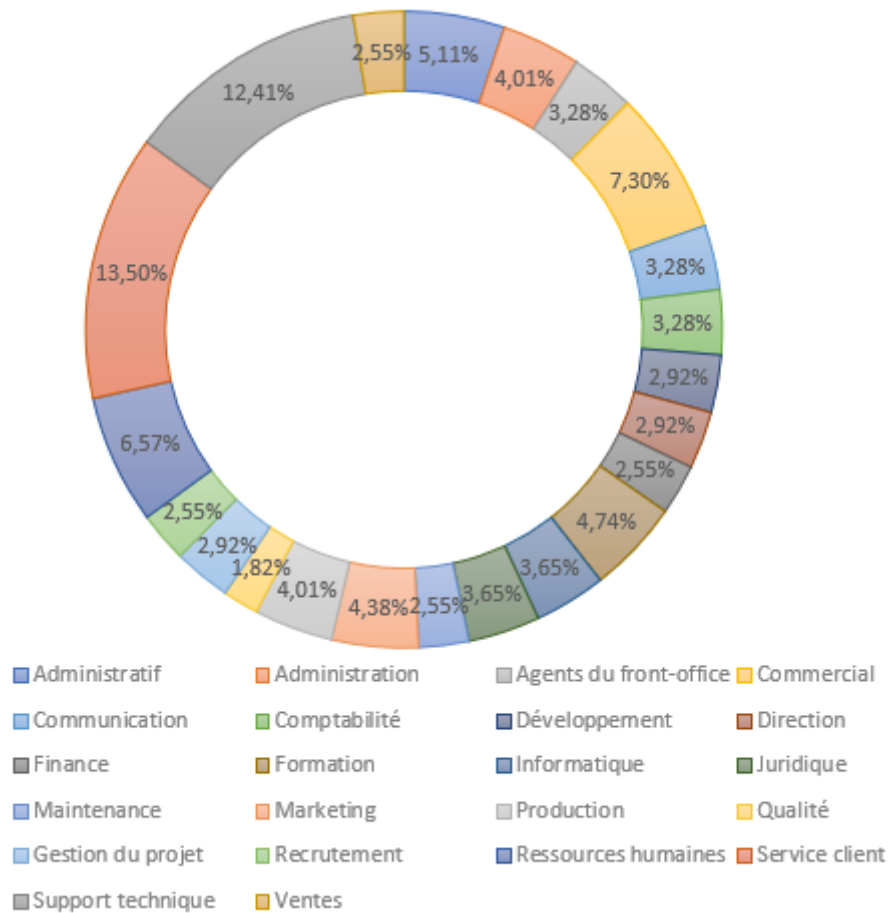
L'analyse des items (étape 1) a été effectuée sur l'ensemble de l'échantillon, composé de 274 participants. Pour les étapes suivantes, l'échantillon complet a également été retenu pour la réalisation de l'analyse factorielle exploratoire (AFE – étape 2) et de l'analyse factorielle confirmatoire (AFC – étape 3). Les données ont été recueillies à l'aide d'une échelle de Likert en 5 points, correspondant à une mesure de type ordinale. En conséquence, une analyse psychométrique a été conduite en mobilisant des techniques adaptées aux variables ordinales, à savoir l'AFE et l'AFC.

Une analyse factorielle exploratoire (AFE) avec rotation oblimum a été réalisée afin de révéler la structure sous-jacente du questionnaire sur la perte de sens au travail. Cette démarche a été effectuée à l'aide du logiciel SPSS. Le choix de la structure factorielle finale s'est appuyé sur plusieurs indices d'ajustement, notamment le TLI, le RMSEA et le SRMR. Le module AMOS (version 24) a été utilisé pour estimer le nombre optimal de facteurs à extraire. La cohérence interne de chaque facteur retenu a ensuite été évaluée.

Une analyse factorielle confirmatoire (AFC) a également été conduite à l'aide du module IBM AMOS 24 pour vérifier la validité de la structure latente identifiée par l'AFE. L'adéquation entre les données observées et la structure factorielle proposée a été examinée à travers différents indices d'ajustement : CFI, TLI, RMSEA et SRMR.

Le questionnaire a été administré à 274 personnes, résidant à Fès, Rabat, Casablanca et Tanger. La répartition par genre était presque égale, avec 52,9 % de femmes parmi les répondants. L'âge des participants variait entre 18 et 57 ans. L'intégralité des participants étaient actifs professionnellement. Ci-dessous, le profil des participants dans notre étude.

Figure 1 : Profil des participants



Source : Auteurs

En ce qui concerne le niveau de l'éducation actuel, 4 % des répondants avaient le niveau BAC/lycée, 29,9 % des répondants avaient le BAC, 30,7% avaient Bac+2/3, 31% avaient le niveau Master et 4% avaient le niveau doctorat et/ou doctorant.

2.2.Procédure

Les participants ont été interviewés sur place dans 5 centres d'appels au Maroc. Cette méthode nous a permis d'obtenir une plus grande diversité de profils et d'augmenter l'hétérogénéité de notre échantillon. Cela est d'une grande utilité, vu que les études anciennes utilisaient des échantillons très homogènes, en particulier en ce qui concerne les professions (Barberá & Zeitzoff, 2018 ; oblingre Klein, 2018). La participation était volontaire, et les participants avaient la possibilité d'arrêter le questionnaire à tout moment.

Avant de remplir le questionnaire, les participants ont été informés des conditions de l'étude et ont donné leur consentement oral et éclairé d'après nos visites faites sur les 5 grands centres d'appel visités. Toutefois, l'approbation du CNDP (Comité National de Recherche) n'était pas requise. Pour soumettre le questionnaire, les participants étaient tenus de répondre à l'ensemble des questions. Toute omission empêchait la progression dans le formulaire. Par conséquent, l'ensemble des données recueillies est complet, sans valeurs manquantes. Une introduction préalable sur leurs locaux leur exposait le thème de l'étude ainsi que ses objectifs

2.3. Hypothèses principales de recherche

H1 : La perte du sens au travail influence positivement le désengagement psychologique (Le modèle des demandes et des ressources au travail (JD-R) qui conceptualise le sens comme une ressource psychologique cruciale. Quand cette ressource s'épuise, un processus de protection par désengagement s'active) (Demerouti, E et al 2001), (Baker, A et al 2007).

H2 : Le désengagement psychologique influence positivement la mobilité professionnelle (Théorie de l'adaptation professionnelle et du retrait organisationnel où le désengagement psychologique, « caractérisé par un détachement émotionnel et cognitif envers son travail », constitue une étape préliminaire qui déclenche un processus de recherche d'alternatives professionnelles. Ce processus se traduit ultimement par une mobilité professionnelle accrue) (Hom, P et al 2012), (Savickas M 1997).

H3 : Le désengagement psychologique joue un rôle médiateur dans la relation entre la perte du sens au travail et la mobilité professionnelle (Modèle séquentiel du processus de retrait professionnel qui propose une chaîne causale où la perte de sens au travail déclenche d'abord un désengagement psychologique, qui à son tour conduit à des comportements de mobilité professionnelle. Le désengagement agit ainsi comme variable médiatrice dans cette relation) (Hom, P et al 2017), (Hulin, C 1991).

H4 : L'absence d'utilité sociale contribue significativement à la perte du sens au travail (Théorie du sens au travail et modèle multidimensionnel : Cette approche théorique conceptualise le sens au travail comme un construit multidimensionnel dont l'utilité sociale constitue une dimension essentielle. L'absence de cette dimension contribue directement à l'érosion du sens global) (Morin, E 2008).

H5 : Le manque de rectitude morale contribue significativement à la perte du sens au travail (Cette hypothèse s'inscrit principalement dans le cadre de la théorie de l'identité morale au travail (Moral Identity Theory) et des approches éthiques du sens au travail. Cette perspective théorique avance que la rectitude morale constitue une dimension fondamentale du sens au travail, agissant comme un pilier de l'alignement entre les valeurs personnelles et les pratiques professionnelles. Son absence génère des conflits de valeurs et une dissonance éthique qui érodent directement le sens perçu) (Blasi, A 1983), (Aquino, K 2002), (Bailey, C et all 2017), (Michaelson, C et all 2014).

H6 : Le manque d'autonomie au travail contribue significativement à la perte du sens au travail (s'inscrit principalement dans la théorie de l'autodétermination (Self-Determination Theory ou SDT) développée par Deci et Ryan, cette théorie conceptualise l'autonomie comme un besoin psychologique fondamental dont la satisfaction est essentielle à l'expérience du sens au travail. Lorsque l'autonomie est compromise, le processus d'internalisation et d'intégration qui permet de construire le sens est entravé). (Deci, E & Ryan 2000).

H7 : L'absence d'occasions d'apprentissage et de développement contribue significativement à la perte du sens au travail (Cela s'inscrit principalement dans la théorie du développement professionnel continu et plus spécifiquement dans la théorie de la croissance psychologique au travail. Cette perspective théorique identifie l'apprentissage et le développement comme des sources essentielles de sens au travail. Cette théorie conceptualise le travail comme un espace de développement personnel et professionnel dont le potentiel d'apprentissage constitue une dimension fondamentale du sens. L'absence d'opportunités de développement entrave la satisfaction d'un besoin psychologique fondamental. Cette théorie explique que l'apprentissage et le développement au travail sont des sources essentielles de sens car ils permettent aux individus de progresser, de se réaliser et de donner une direction à leur parcours professionnel. L'absence d'occasions d'apprentissage et de développement prive les individus d'une source fondamentale de sens et conduit à une stagnation professionnelle qui érode progressivement la signification que les individus attribuent à leur travail. Cela confirme l'hypothèse que l'absence d'occasions d'apprentissage et de développement contribue significativement à la perte du sens au travail). (Spreitzer, G.M et all, 2005), (Porath, C 2012).

H8 : L'absence de reconnaissance contribue significativement à la perte du sens au travail (Cette hypothèse s'inscrit principalement dans la théorie de la reconnaissance au travail et dans le

modèle effort-récompense de Siegrist. Ces approches théoriques établissent un lien fondamental entre la reconnaissance reçue et la construction du sens professionnel. Cette théorie conceptualise la reconnaissance comme un mécanisme essentiel de validation sociale qui confère du sens à l'activité professionnelle. Son absence crée un déséquilibre qui compromet directement la perception significative du travail.) (Brun J & Dugas N, 2008) ; (Honneth A, 1995) , (Morin E & Forest, 2007)

H9 : L'absence de relations positives contribue significativement à la perte du sens au travail (Cela relève principalement de la théorie de l'appartenance sociale au travail (Workplace Belongingness Theory) et de l'approche des relations interpersonnelles comme source de sens. Ces perspectives théoriques identifient les relations sociales positives comme un élément fondamental dans la construction du sens professionnel. Cette théorie conceptualise les relations sociales positives comme un besoin psychologique fondamental dont la satisfaction est essentielle à l'expérience du sens au travail. L'absence de ces relations compromet directement l'intégration sociale et la construction identitaire qui sous-tendent le sens.) (Dutton J & Ragins B, 2007).

Les recherches sur la perte de sens au travail présentent plusieurs limites. Méthodologiquement, elles privilégient les approches quantitatives, avec des échantillons peu diversifiés et des biais culturels occidentaux, tout en négligeant l'évolution temporelle du phénomène. Conceptuellement, la définition du sens au travail reste floue et fragmentée selon les disciplines, avec une focalisation excessive sur les effets individuels, sans distinguer clairement entre perte de sens passagère et chronique. Contextuellement, les études ignorent souvent les dimensions économiques, les impacts des technologies et les spécificités sectorielles. Pour y remédier, les perspectives de recherche suggèrent de mobiliser des approches mixtes, d'élargir les populations étudiées, d'intégrer les dynamiques collectives et d'analyser les processus de reconstruction du sens.

Cette approche repose sur des fondements théoriques solides, ancrés dans des travaux empiriques approfondis sur le sens au travail, et intègre ses différentes dimensions — personnelle, sociale et organisationnelle. Sa nature multidimensionnelle permet de capturer la complexité du sens au travail à travers plusieurs facteurs interconnectés, facilitant ainsi l'identification précise des zones de perte ou de création de sens. Validée empiriquement, elle présente des propriétés psychométriques robustes, avec une bonne validité et fiabilité, et a été

utilisée dans divers contextes professionnels et secteurs d'activité. Enfin, elle offre une utilité pratique notable en fournissant aux organisations des pistes d'intervention concrètes, tout en leur permettant de diagnostiquer avec précision les problématiques liées au sens au travail.

Toutefois, les études sur la perte de sens au travail souffrent de limites méthodologiques, conceptuelles et contextuelles. Elles reposent majoritairement sur des approches quantitatives, avec des échantillons peu diversifiés et un fort biais culturel occidental, négligeant l'évolution du phénomène dans le temps. Sur le plan conceptuel, le manque de définition claire et l'absence d'intégration entre disciplines entraînent une vision fragmentée, souvent centrée sur les impacts individuels plutôt que collectifs. De plus, les recherches tiennent rarement compte des facteurs macroéconomiques, des transformations numériques ou des spécificités organisationnelles. Pour dépasser ces limites, il est recommandé d'adopter des approches mixtes, de diversifier les populations étudiées, d'explorer les dynamiques organisationnelles et les processus de reconstruction du sens au travail.

3. Résultats

L'Annexe 6 présente la distribution et l'analyse des 52 items constituant notre échelle de mesure. Chaque item y est examiné en termes de moyenne, d'écart-type, d'asymétrie (skewness) et d'aplatissement (kurtosis), afin d'évaluer la qualité de la distribution des réponses. Cette étape permet d'identifier les items présentant une variabilité suffisante, ainsi que ceux susceptibles de poser problème en raison d'une distribution trop asymétrique ou trop aplatie. L'ensemble des données descriptives, item par item, est détaillé dans cette annexe, ce qui renforce la rigueur de notre démarche méthodologique. Concernant les tendances centrales et la dispersion, les moyennes des items sont généralement modérées, se situant entre 2,4 et 3,2 pour la majorité d'entre eux. Deux exceptions notables sont à signaler : l'item 52, relatif aux compétences transférables, affiche une moyenne particulièrement élevée ($M = 4,208$), et l'item 29, portant sur la non-reconnaissance de la valeur du travailleur, présente également une moyenne élevée ($M = 3,661$). Les écarts-types sont relativement homogènes, oscillant entre 1,0 et 1,4, ce qui indique une dispersion similaire des réponses pour la plupart des items.

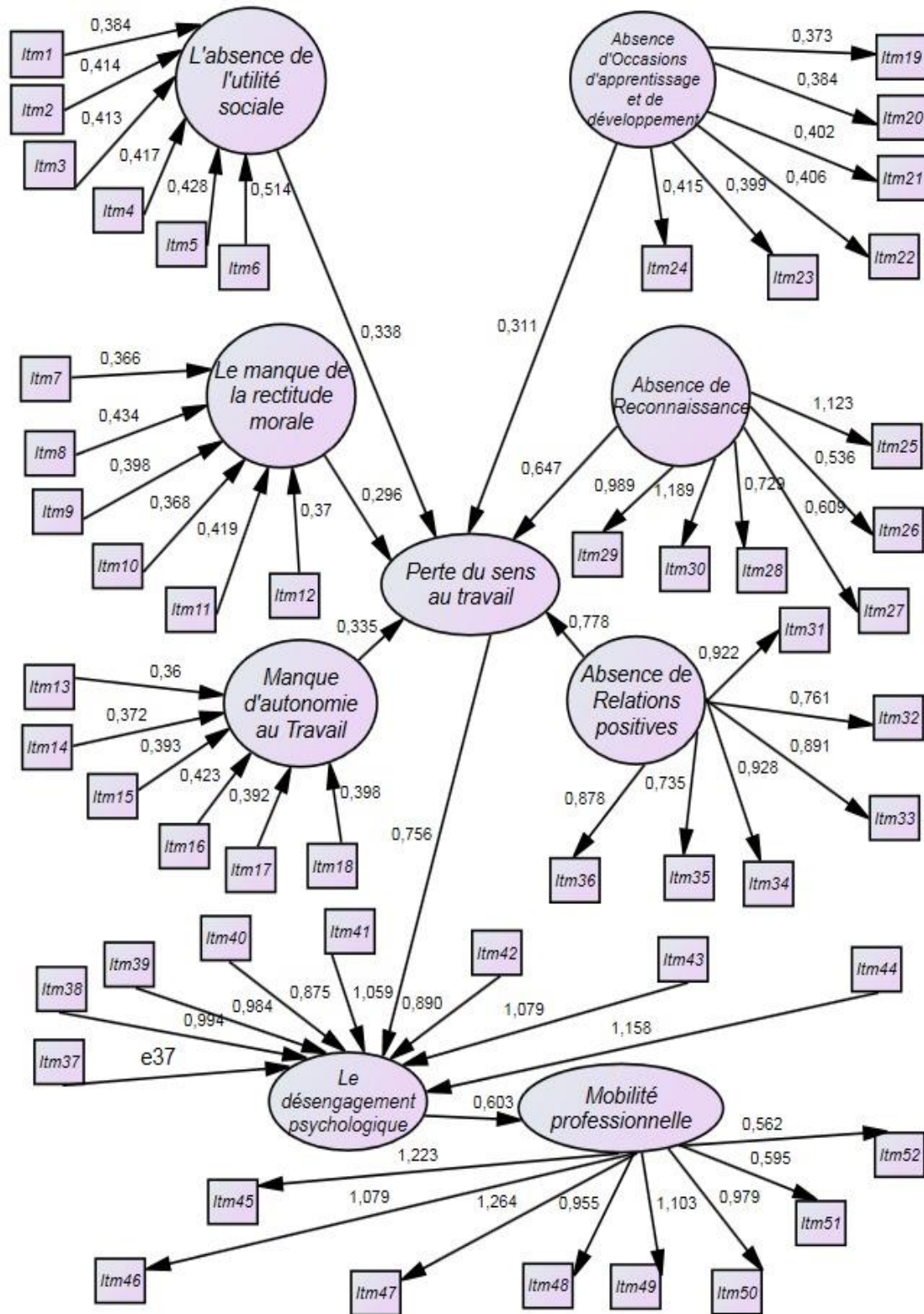
En ce qui concerne les propriétés des distributions, les indices d'asymétrie sont généralement faibles et positifs, traduisant une légère asymétrie vers la gauche pour la majorité des items. Les items associés à la mobilité professionnelle (items 45 à 52) présentent plus fréquemment des

asymétries négatives. Par ailleurs, les indices d'aplatissement sont tous négatifs, indiquant des distributions plutôt aplaties par rapport à une distribution normale (on parle ici de distributions platykurtiques). L'analyse de la discrimination des items révèle que les corrélations item-total (rit) sont particulièrement élevées pour les quatre premières dimensions (F1 à F4), avec des coefficients allant de 0,75 à 0,89. En revanche, les items appartenant aux dimensions F5, F7 et F8 affichent des corrélations item-total nettement plus faibles, voire négatives pour certains. Plusieurs items des dimensions F6, F7 et F8 ont des corrélations proches de zéro, ce qui questionne leur pertinence dans la structure globale de l'échelle.

L'Annexe 6 inclut également les ajustements du modèle confirmatoire pour la solution testée. Deux modèles y sont comparés : (1) un modèle avec huit facteurs de premier ordre, comme suggéré par l'AFE ; et (2) un modèle avec huit facteurs de premier ordre associés à un facteur de second ordre. Bien que la valeur du RMSEA soit légèrement trop élevée (RMSEA = .303), les indices de CFI (.772) et de TLI (.680) restent dans des seuils acceptables selon les recommandations de Hu & Bentler (1999) et Kline (2011), indiquant un ajustement globalement satisfaisant du modèle testé. La Figure 2 illustre le modèle après le test confirmatoire. Cette analyse a confirmé l'existence d'une structure simple composée de six facteurs pour l'échelle de la perte du sens au travail, ainsi que la présence d'un facteur général de second ordre (perte du sens), comme suggéré par l'AFE précédente.

L'objectif de cette étude était de vérifier la structure théorique et psychométrique d'une échelle de mesure de la perte de sens au travail, élaborée et reconfigurée à partir des travaux d'Estelle Morin sur la signification du travail (Morin, 2008). Cette démarche visait à évaluer la pertinence des dimensions retenues et la solidité psychométrique de l'instrument. Dans un premier temps, l'analyse des propriétés psychométriques a permis de tester la fiabilité des différentes dimensions. Les quatre premières dimensions de la perte de sens (F1 à F4) présentent une excellente cohérence interne, avec des alphas de Cronbach très élevés, compris entre .973 et .976. Le désengagement psychologique (F7) affiche également une bonne fiabilité ($\alpha = .854$), tandis que la mobilité professionnelle (F8) montre une fiabilité acceptable mais plus faible ($\alpha = .634$). Toutefois, un écart important entre les valeurs d'alpha et d'oméga est observé pour plusieurs dimensions (notamment F5, F6, F7 et F8), suggérant une structure factorielle possiblement instable ou problématique.

Figure 2 : Modélisation des variables d'études dotées de leurs estimations



Source : Auteurs

Sur le plan de la structure factorielle, les indices d'ajustement du modèle confirmatoire à huit facteurs révèlent un ajustement insuffisant (CFI = .772, TLI = .680, RMSEA = .303, SRMR = .190). Le modèle avec un facteur de second ordre — représentant la perte globale de sens au travail — présente un ajustement encore plus faible (CFI = .330, TLI = .107, RMSEA = .813), indiquant que cette configuration ne reflète pas de manière satisfaisante les données observées.

Concernant les relations entre les variables, les corrélations entre facteurs latents montrent que le désengagement psychologique (F7) est significativement corrélé à l'absence d'utilité sociale du travail (F1), avec un coefficient $r = .430$. En revanche, la mobilité professionnelle (F8) ne présente pas de corrélations significatives avec les autres dimensions de la perte de sens, du moins selon les résultats reportés dans le tableau. Une corrélation modérée ($r = .326$) est toutefois observée entre le manque de rectitude morale (F2) et l'absence de relations positives (F6), suggérant des liens partiels entre certaines dimensions.

En ce qui concerne l'hypothèse de médiation, les résultats appuient partiellement le rôle médiateur du désengagement psychologique dans le lien entre la perte de sens et la mobilité professionnelle. En effet, bien que le désengagement (F7) soit corrélé à l'absence d'utilité sociale (F1), aucune corrélation significative n'est observée entre le désengagement et la mobilité professionnelle (F8), limitant ainsi la portée de la médiation supposée. Par ailleurs, les dimensions de la perte de sens (F1 à F6) ne montrent pas de lien direct significatif avec F8, ce qui réduit l'impact direct anticipé dans le modèle.

Ces résultats soulèvent plusieurs problèmes méthodologiques. Tout d'abord, la structure factorielle retenue présente des indices d'ajustement insuffisants, nuisant à la validité du modèle. Ensuite, la fiabilité de certaines dimensions, notamment celle de la mobilité professionnelle (F8), reste modérée. Enfin, l'absence de certaines corrélations attendues dans les tableaux complique l'interprétation globale du modèle, notamment pour tester pleinement les hypothèses de médiation.

Malgré ces limites, l'échelle présente plusieurs atouts. Elle se distingue par sa concision et son caractère multidimensionnel, permettant une évaluation nuancée de la perte de sens au travail. Son principal avantage réside dans sa capacité à mesurer l'adéquation entre les valeurs professionnelles d'un individu et les conditions objectives de son environnement de travail, tout en identifiant les facteurs susceptibles de le pousser vers une mobilité professionnelle. Cette

approche constitue ainsi une base prometteuse pour des recherches futures, visant à mieux comprendre les dynamiques psychologiques et professionnelles liées à la perte de sens.

Les résultats détaillés de l'analyse factorielle exploratoire, incluant les charges factorielles et les communalités des 52 items de l'échelle de la perte du sens au travail, sont présentés dans l'Annexe 7. L'alpha de Cronbach et l'oméga de McDonald ont été calculés pour chaque dimension ainsi que pour le facteur général, afin d'évaluer la cohérence interne des échelles. Les résultats de ces indices de fiabilité sont présentés dans le Tableau 2.

Tableau 2 : Corrélations entre les facteurs latents de l'EFA

	F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7	F8	Alpha	Omega
F1							,430		.973	0,965
F2						,326			.975	0,968
F3									.975	0,953
F4									.976	0,970
F5									.643	0,360
F6		,326							.848	0,039
F7	,430								.854	0,194
F8									.634	0,00058
General									.953	.950

F1 : L'absence de l'utilité sociale du travail ; F2 : Le manque de la rectitude morale ;
 F3 : Manque d'autonomie au travail ; F4 : Absence d'Occasions d'apprentissage et de développement ; F5 :
 Absence de reconnaissance ; F6 : Absence de relations positives
 F7 : Désengagement psychologique ; F8 : Mobilité professionnelle Généralités : échelle globale

Source : Auteurs

Tableau 3 : Solutions et analyses factorielles confirmatoires

Indicateurs	χ^2	df	CFI	TLI	RMSEA	SRMR
Modèle à 8 facteurs du premier ordre	523	20	.772	.680	.303	.190
Modèle avec 8 facteurs de premier ordre et 1 facteur de second ordre	4911	27	.330	.107	.813	.168
χ^2 Chi-carré, degrés de liberté df, indice d'ajustement comparatif CFI, indice de fiabilité de la factorisation TLI Tucker-Lewis, RMSEA erreur quadratique moyenne d'approximation, SRMR résidu quadratique moyen standardisé						

Source : Auteurs

La structure finale des items de l'échelle de la perte du sens au travail, proposée dans cette étude, s'inspire du modèle théorique d'Estelle Morin sur le sens au travail. Cette version consolidée de l'échelle est présentée en détail dans l'Annexe 8, et reflète une organisation factorielle construite à partir des résultats empiriques, tout en respectant les fondements théoriques du modèle initial. Sur le plan de l'utilisation pratique, l'un des apports majeurs de cette recherche est de proposer un outil permettant d'anticiper la mobilité professionnelle en identifiant les leviers de la création ou de la perte de sens au travail. Cette échelle pourrait être mobilisée à des fins préventives, notamment dans des contextes où les risques de désengagement sont élevés, tels que les centres d'appel, les agences pour l'emploi ou les services de ressources humaines. Contrairement aux modèles antérieurs qui pouvaient prêter à des interprétations variables selon le cadre théorique, la présente échelle apporte une meilleure convergence conceptuelle, facilitant une utilisation plus rigoureuse et opérationnelle.

Les variations observées entre les différentes structures de l'échelle peuvent s'expliquer d'une part par la perception du sens par les répondants. En effet, le sens au travail est un élément central dans les organisations modernes, essentiel à la fidélisation du capital humain et à la réduction des intentions de départ. Sa sous-estimation fréquente dans les pratiques organisationnelles peut expliquer une acceptation généralisée des items du questionnaire et une forte corrélation entre les sous-dimensions. D'autre part, des considérations théoriques entrent en jeu : les différentes dimensions de la perte de sens présentent des interconnexions substantielles, rendant la structure sensible à de légères variations dans les réponses. Cela peut expliquer l'instabilité de certains modèles lors de l'analyse factorielle. Parmi les relations principales identifiées, deux associations se distinguent : la perte d'utilité sociale du travail (F1), qui influence directement le désengagement psychologique (F7) avec une corrélation de $r = .430$, apparaît comme une dimension centrale dans le processus de perte de sens. De plus, le manque de rectitude morale (F2) est significativement lié à l'absence de relations positives (F6) ($r = .326$), suggérant que la perception d'un environnement de travail éthiquement déficient impacte aussi la qualité des interactions humaines.

L'analyse de distribution confirme les limites de la structure factorielle observées précédemment. Si les quatre premières dimensions (F1-F4) présentent de solides propriétés psychométriques, les dimensions F5 à F8 souffrent de faiblesses au niveau de la cohérence interne et des corrélations item-total, ce qui limite leur robustesse. Enfin, les résultats indiquent

que les répondants sont particulièrement sensibles aux problématiques de reconnaissance, de relations interpersonnelles et de désengagement, alors que les dimensions telles que l'utilité sociale, la rectitude morale, l'autonomie et le développement sont perçues comme secondaires. Les intentions de mobilité professionnelle semblent surtout liées à la perception de compétences transférables et au désir de relever de nouveaux défis professionnels.

Tableau 4 : Test des hypothèses

H1	Confirmé
H2	Confirmé avec un coefficient de 0,603 entre le désengagement psychologique et la mobilité professionnelle
H3	Confirmé puisqu'il existe un chemin causal significatif entre la perte de sens au désengagement psychologique (0,756), puis du désengagement à la mobilité professionnelle (0,603).
H4	Coefficient de 0,338, validant l'hypothèse que cette dimension contribue à la perte du sens global.
H5	Coefficient de 0,296, confirmant son rôle dans la perte du sens au travail, bien que cette dimension présente la contribution la plus faible parmi les six dimensions.
H6	Coefficient de 0,335, validant l'hypothèse basée sur la théorie de l'autodétermination.
H7	Coefficient de 0,311, confirmant la théorie du développement professionnel continu et son importance dans la construction du sens.
H8	Coefficient de 0,647, ce qui en fait la deuxième dimension la plus influente du modèle, validant fortement la théorie de la reconnaissance au travail.
H9	Coefficient de 0,778, révélant que cette dimension est la plus déterminante dans la perte du sens au travail, et confirmant la théorie de l'appartenance sociale.

Source : Auteurs

L'analyse de la hiérarchie des dimensions révèle que les facteurs les plus influents dans la perte du sens au travail sont, par ordre d'importance : l'absence de relations positives (loading = 0,778), suivie de l'absence de reconnaissance (0,647), de l'absence d'utilité sociale (0,338), du

manque d'autonomie (0,335), de l'absence d'occasions d'apprentissage (0,311) et du manque de rectitude morale (0,296). La solidité du modèle de mesure est confirmée par des coefficients de saturation généralement satisfaisants ($> 0,35$), attestant de la validité des construits évalués. Par ailleurs, les résultats suggèrent que le désengagement psychologique joue un rôle de médiateur complet, indiquant que la perte de sens au travail n'influence la mobilité professionnelle qu'indirectement, via ce mécanisme. Ces conclusions soulignent l'importance cruciale des relations sociales et de la reconnaissance dans le maintien du sens au travail, tout en confirmant la pertinence du désengagement psychologique comme vecteur explicatif de la mobilité professionnelle en contexte de perte de sens.

4. Discussion

L'apport principal de cette recherche est l'utilisation de méthodes confirmatoires pour tester un nouveau modèle descriptif de l'échelle de la perte du sens au Travail et sa relation avec la mobilité professionnelle. Les résultats confirment que l'échelle proposée et inspirée du construit d'Estelle Morin (2008) sur le sens au travail sera utile la recherche et la pratique (orientation professionnelle, ressources humaines, diagnostic, état des lieux, analyse préventive pour fidéliser les ressources humaines d'entreprise). Elle évalue une dimension générale et 6 sous-dimensions de la perte du sens au travail médiatisé par le désengagement psychologique entraînant la mobilité professionnelle. Les évaluations psychométriques confirment la solidité de cet instrument de mesure, comportant 52 éléments présentant des caractéristiques psychométriques satisfaisantes. Si des divergences ont été constatées par rapport aux recherches exploratoires précédentes, plusieurs concordances ont néanmoins été validées. Ainsi, les objectifs de cette étude ont été atteints.

Les caractéristiques psychométriques générales de notre étude sont présentées en détail dans l'Annexe 9. Les résultats mettent en évidence des indices d'ajustement insuffisants pour les modèles factoriels testés (avec des valeurs de CFI, TLI et RMSEA éloignées des seuils acceptables). Ces constats suggèrent que la structure théorique initialement proposée ne reflète pas parfaitement la réalité empirique observée, ce qui indique que les relations entre les variables sont probablement plus complexes que prévu par le modèle.

Sur le plan conceptuel, les résultats appuient l'hypothèse d'un processus en deux temps dans la dynamique de perte de sens au travail : une première phase, marquée par la perte de sens — notamment à travers l'absence d'utilité sociale du travail —, précède une seconde phase de détachement, où le désengagement psychologique émerge comme une étape intermédiaire pouvant mener à des intentions de mobilité professionnelle. Ce schéma met en lumière le rôle central du désengagement comme médiateur potentiel entre les perceptions négatives du travail et les comportements de sortie.

Pour les centres d'appels ou d'autres contextes professionnels sensibles à la rotation du personnel, ces résultats soulignent plusieurs implications pratiques. Il serait ainsi crucial de renforcer le sentiment d'utilité sociale des tâches effectuées afin de prévenir le désengagement. Par ailleurs, une attention particulière doit être portée à l'éthique organisationnelle, qui influence à la fois la qualité des relations interpersonnelles et l'engagement au travail. Ces constats plaident également pour une révision des modèles de management en vue de préserver les différentes dimensions du sens au travail, souvent négligées dans les environnements à forte pression opérationnelle. Enfin, les interventions ciblant spécifiquement le sentiment d'utilité sociale apparaissent comme particulièrement prometteuses pour atténuer le désengagement psychologique et, à terme, réduire les intentions de départ. Ces leviers peuvent ainsi servir de base à des politiques de prévention de la mobilité non désirée, en favorisant un environnement de travail plus porteur de sens.

5. Conclusion

L'étude psychométrique révèle une structure complexe où les six composantes de la perte de sens au travail (absence d'utilité sociale, manque de rectitude morale, manque d'autonomie, absence d'occasions de développement, absence de reconnaissance et absence de relations positives) interagissent de façon différenciée avec le désengagement psychologique et la mobilité professionnelle. Cette recherche portant sur l'influence de la perte de sens au travail sur la mobilité professionnelle des salariés opérant dans les centres d'appel au Maroc a permis de valider un modèle explicatif pertinent, mettant en lumière les mécanismes psychologiques impliqués dans ce processus. Les résultats ont confirmé que la perte de sens se structure autour de six dimensions essentielles : le déficit d'utilité sociale, l'absence de rectitude morale, le manque d'autonomie, l'absence d'opportunités de développement, le défaut de reconnaissance,

et la faiblesse des relations interpersonnelles positives. L'analyse empirique a révélé que ces dimensions n'ont pas toutes le même poids dans l'érosion du sens au travail. Les résultats indiquent que l'absence de relations positives (coefficient de 0,778) et le manque de reconnaissance (coefficient de 0,647) exercent une influence prédominante, soulignant ainsi le rôle central des dynamiques relationnelles et de valorisation dans la construction d'une expérience professionnelle significative.

Un apport central de cette étude réside dans l'identification du désengagement psychologique comme variable médiatrice entre la perte de sens et l'intention de mobilité professionnelle. Le modèle testé montre un effet médiateur significatif (coefficient de 0,756), suggérant un enchaînement psychologique dans lequel la perte de sens active un processus de retrait cognitif et émotionnel, qui, à son tour, alimente les projets de changement professionnel (coefficient de 0,603). Dans un contexte organisationnel, en particulier celui des centres d'appel marocains confrontés à un fort turnover, ces résultats plaident en faveur d'interventions stratégiques ciblées. Il apparaît essentiel de renforcer la qualité des interactions humaines au travail ainsi que de mettre en œuvre des dispositifs de reconnaissance tangibles et cohérents, ces deux leviers se révélant déterminants dans la préservation du sens au travail.

Cette étude présente toutefois certaines limites, notamment en ce qui concerne l'ajustement du modèle factoriel et la taille de l'échantillon mobilisé. Des recherches ultérieures gagneraient à adopter une perspective longitudinale, afin d'explorer l'évolution temporelle du lien entre perte de sens, désengagement et mobilité. Par ailleurs, l'intégration de variables modératrices telles que la résilience ou la flexibilité cognitive pourrait enrichir les modèles explicatifs existants. Malgré ces réserves, l'outil de mesure élaboré dans cette étude constitue une contribution précieuse. Il offre une base empirique solide pour identifier les signaux avant-coureurs de la mobilité induite par un déficit de sens, et propose ainsi des pistes d'intervention tant pour les chercheurs que pour les professionnels des ressources humaines désireux de promouvoir un environnement de travail porteur de sens et de stabilité.

Bien que la conception de l'étude ait respecté les critères méthodologiques standards (Soper, 2019), il sera nécessaire de répéter l'étude avec des échantillons plus larges. L'étude a été menée uniquement auprès de travailleurs des centres d'appel au Maroc. Toutefois, les différences structurelles observées pourraient être dues à des différences culturelles marocaines. Il sera

nécessaire d'interroger des populations internationales. Les analyses révèlent que plusieurs énoncés présentent des corrélations avec différents facteurs simultanément, ce qui soulève des questions quant à la précision conceptuelle de l'instrument. Une piste d'amélioration consisterait à ajuster ou substituer certains énoncés afin d'accroître la précision de l'échelle de mesure.

Cette recherche ne visait pas à critiquer l'instrument, mais plutôt à remodeler un modèle existant pour permettre des investigations futures dans ce domaine. Pour établir pleinement la validité de ce construit, il sera nécessaire de conduire des examens supplémentaires incluant des analyses de validité convergente et discriminante en relation avec d'autres instruments évaluant la perte du sens au Travail et étudier sa corrélation avec la mobilité professionnelle.

Les résultats ne semblent pas soutenir clairement l'hypothèse d'un effet médiateur du désengagement psychologique dans la relation entre la perte de sens et la mobilité professionnelle. La structure factorielle du modèle présente des problèmes d'ajustement qui pourraient limiter la validité des conclusions. Une analyse plus approfondie serait nécessaire, notamment un modèle de médiation explicite (avec PROCESS par exemple) pour tester directement les effets indirects des composantes de la perte de sens via le désengagement sur la mobilité professionnelle.

Les perspectives futures de cette recherche ouvrent plusieurs pistes prometteuses. Tout d'abord, il serait pertinent de tester les approches d'amélioration du sens au travail à travers des études longitudinales et des méthodes mixtes, en intégrant des perspectives interculturelles. Cela permettrait d'adapter l'échelle aux nouvelles formes d'organisation du travail et de mieux comprendre le rôle de facteurs modérateurs et médiateurs, tels que la résilience ou la flexibilité cognitive, dans la relation entre perte de sens et décision de mobilité professionnelle. Une telle démarche contribuerait à renforcer la validité externe de l'outil développé.

Par ailleurs, il serait utile d'explorer d'autres variables psychologiques liées au travail, comme les contraintes structurelles, la motivation, la performance, le bien-être ou encore la satisfaction au travail, afin de mieux cerner l'écosystème global dans lequel s'inscrit la perte de sens. Cette analyse pourrait être prolongée par le développement et l'évaluation de programmes d'intervention destinés à restaurer le sens au travail, avec un objectif préventif visant à éviter que la mobilité ne soit perçue comme la seule issue possible.

En complément, des pratiques d'accompagnement des transitions professionnelles pourraient être conçues pour répondre aux besoins spécifiques des salariés en quête de sens. Enfin, il conviendrait d'élargir les recherches à des populations internationales, dans le but d'analyser l'influence des facteurs culturels et sociaux sur la construction du sens au travail et les intentions de mobilité, ce qui permettrait d'enrichir la portée comparative et interculturelle du modèle proposé.

Bibliographie

- Artois, P. (2012). *La reconversion professionnelle : Changer de vie, mode d'emploi*. Eyrolles.
- Baatouche, N., Maréchal, F., & Rousseau, D. (2019). *Les mutations du travail et de l'emploi : La reconversion professionnelle à l'épreuve des transformations*. Dunod.
- Bailey, C., & Madden, A. (2019). "We're not scum, we're human": Agential responses in the face of meaningless work. *Scandinavian Journal of Management*, 35(4), Article 101064. <https://doi.org/10.1016/j.scaman.2019.101064>
- Bailey, C., Yeoman, R., Madden, A., Thompson, M., & Kerridge, G. (2019). A review of the empirical literature on meaningful work: Progress and research agenda. *Human Resource Development Review*, 18(1), 83–113. <https://doi.org/10.1177/1534484318804653>
- Bugental, J. F. T. (1969). *Existential-humanistic psychotherapy*. Random House.
- Dares. (2023). *Quand le travail perd son sens*. Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques.
- Desgourdes, A., & Leroy, S. (2020). *Les reconversions professionnelles : De la crise à un nouveau départ*. Vuibert.
- Emery, F. E. (1976). Searching for a new way to organize: The relevance of sociotechnical systems. In M. Davis & W. B. Hill (Eds.), *Productivity and quality through people* (pp. 127–139). McGraw-Hill.
- Frankl, V. E. (1963). *Man's search for meaning*. Beacon Press.
- Frankl, V. E. (1967). *Psychotherapy and existentialism: Selected papers on logotherapy*. Simon & Schuster.
- Fromm, E. (1975). *The anatomy of human destructiveness*. Holt, Rinehart and Winston.
- Ibarra, H., & Barbulescu, R. (2010). Identity as narrative: Prevalence, effectiveness, and consequences of narrative identity work in macro work role transitions. *Academy of Management Review*, 35(1), 135–154. <https://doi.org/10.5465/amr.35.1.zok135>
- Kunda, G. (2006). *Engineering culture: Control and commitment in a high-tech corporation* (Rev. ed.). Temple University Press.

- Lips-Wiersma, M., & Wright, S. (2012). Measuring the meaning of meaningful work: Development and validation of the Comprehensive Meaningful Work Scale (CMWS). *Group & Organization Management*, 37(5), 655–685. <https://doi.org/10.1177/1059601112461578>
- May, R. (1953). *Man's search for himself*. Norton.
- Méda, D., & Vendramin, P. (2013). *Réinventer le travail*. Presses Universitaires de €.
- Morin, E. M. (2008). *Sens du travail, santé mentale et engagement organisationnel* (Rapport R-543). Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail.
- Nogues, S., & Tremblay, D.-G. (2019). *Les transitions professionnelles : Entre identité et mobilité*. Presses de l'Université du Québec.
- Poloméni, P. (2015). Se reconvertir en soins infirmiers : Un choix de vie. *Recherche en soins infirmiers*, 121(2), 70–82.
- Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, 30, 91–127. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2010.09.001>
- Ruffin, J. E. (1984). *The experience of meaninglessness: A phenomenological study* [Doctoral dissertation, University of Chicago].
- Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring meaningful work: The Work and Meaning Inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20(3), 322–337. <https://doi.org/10.1177/1069072711436160>
- Trist, E. (1978). On socio-technical systems. In W. Pasmore & J. J. Sherwood (Eds.), *Sociotechnical systems: A sourcebook* (pp. 43–57). University Associates.
- Vanderstukken, A., & Caniëls, M. C. J. (2021). Predictors of work alienation: Differences between hierarchical levels. *Career Development International*, 26(2), 211–229. <https://doi.org/10.1108/cdi-01-2021-0013>
- Yalom, I. D. (1980). *Existential psychotherapy*. Basic Books.
- You, L.-M., Cao, W.-J., Zhang, L.-F., Wang, Y.-H., Lin, H.-K., Huang, Y.-N., Li, Y.-F., & Li, X. (2022). Status of work alienation among nurses in China: A systematic review. *Frontiers in Psychiatry*, 13, Article 986139. <https://doi.org/10.3389/fpsy.2022.986139>

Annexes

Annexe 1 : Les principales approches validées scientifiquement

Échelles psychométriques validées	Work and Meaning Inventory (WAMI)	Développée par Steger et al. (2012), cette échelle à 10 items mesure trois dimensions du sens au travail : <ul style="list-style-type: none"> • Signification positive • Construction de sens à travers le travail • Contribution au bien commun Une diminution des scores sur ces dimensions peut indiquer une perte de sens.
	Échelle de Morin (2008)	Évalue six caractéristiques d'un travail qui a du sens : <ul style="list-style-type: none"> • Utilité sociale • Rectitude morale • Autonomie • Occasions d'apprentissage • Relations positives • Reconnaissance
	Meaningful Work Scale (MWS)	Lips-Wiersma et Wright (2012) proposent une échelle qui mesure quatre dimensions : <ul style="list-style-type: none"> • Développement du soi intérieur • Unité avec les autres • Service aux autres • Expression du plein potentiel
Approches qualitatives	Entretiens phénoménologiques	Permettent d'explorer l'expérience vécue de la perte de sens (Bailey et al., 2019)
	Récits de vie professionnelle	Analysent les ruptures narratives comme indicateurs de perte de sens (Ibarra & Barbulescu, 2010)
	Observation ethnographique	Examine les pratiques quotidiennes et les interactions pour identifier les manifestations de perte de sens (Kunda, 2006)
Méthodes mixtes	Rosso et al. (2010) préconisent des approches combinant : <ul style="list-style-type: none"> • Questionnaires standardisés • Journaux de bord • Entretiens approfondis • Mesures physiologiques du stress (comme indicateur indirect) 	
Indicateurs indirects	La perte de sens peut également être mesurée à travers des manifestations comme : <ul style="list-style-type: none"> • L'absentéisme (Johns, 2011) • Le turnover (Mitchell et al., 2001) • Le désengagement (Schaufeli et al., 2002) • Les symptômes de détresse psychologique (Siegrist, 1996) 	

Annexe 2 : Items choisis pour définir le concept de la perte du sens au Travail

L'absence de l'Utilité sociale du travail	Le manque de la Rectitude morale	Manque d'Autonomie au travail
1. Mon travail n'est pas utile aux autres 2. Mon travail n'apporte pas de contribution à la société 3. Mon travail n'est pas important pour les autres 4. Mon travail ne sert pas à quelque chose 5. Ce que je fais dans mon travail n'a pas de valeur pour les autres 6. Mon travail ne répond pas à un besoin dans la société	7. Mon travail se fait dans un environnement qui ne respecte les valeurs humaines 8. Mon travail ne respecte pas des valeurs qui sont importantes pour moi 9. Mon travail ne s'effectue pas dans un milieu qui respecte la justice 10. Mon travail ne s'effectue pas dans un milieu qui respecte l'égalité 11. Mon travail ne me permet pas d'exercer mon sens de l'éthique professionnelle 12. Je ne peux pas pratiquer mon travail avec honnêteté	13. Je ne sens pas de la liberté dans l'exécution de mon travail 14. Je ne peux pas exercer mon jugement pour résoudre des problèmes dans mon travail 15. Je ne peux pas prendre des décisions qui concernent mon travail 16. Je n'ai pas de mot à dire sur la façon de faire mon travail 17. Je ne peux pas faire preuve de créativité dans mon travail 18. Mon travail ne me permet pas de prendre des initiatives
Absence d'Occasions d'apprentissage et de développement	Absence de Reconnaissance	Absence de Relations positives
19. Mon travail ne me permet pas d'apprendre 20. Mon travail ne me permet pas de développer mes compétences 21. Mon travail ne me permet pas de me perfectionner 22. Je n'ai pas la possibilité de développer mes talents dans mon travail 23. Mon travail ne me permet pas de m'épanouir 24. Mon travail ne me permet pas de développer mon potentiel	25. Je ne me sens pas reconnu(e) dans mon travail 26. Mon travail ne me procure pas de sentiment d'accomplissement 27. Mes efforts au travail ne sont pas appréciés 28. Je sais que mon travail n'est pas reconnu par mes supérieurs 29. Ma valeur dans le travail n'est pas reconnue comme travailleur/travailleuse 30. Ma contribution au travail n'est pas reconnue	31. Je n'ai pas de bonnes relations avec mes collègues 32. Je ne peux pas compter sur le soutien de mes collègues 33. Je n'éprouve pas de sentiment d'appartenance à mon équipe de travail 34. Je ne me sens pas accepté(e) par les personnes avec qui je travaille 35. Je ne me sens pas à l'aise avec les personnes avec qui je travaille 36. Mon travail ne me permet pas d'avoir des contacts intéressants

Annexe 3 : Items choisis pour définir la variable médiatrice

Le désengagement psychologique
37. Je me sens détaché(e) émotionnellement de mon travail 38. J'ai l'impression de fonctionner de façon automatique, sans vraiment m'impliquer 39. Je ressens un manque d'intérêt pour les tâches que j'accomplis 40. Je trouve difficile de me concentrer sur mon travail 41. J'ai du mal à voir le sens de mon travail 42. Je me sens indifférent(e) face aux résultats de mon travail 43. Je ressens une distance entre mes valeurs personnelles et celles de mon organisation 44. Il m'arrive de faire le minimum requis dans mon travail

Annexe 4 : Items choisis pour définir la variable indépendante

La mobilité professionnelle
45. J'ai l'Intention de changer d'organisation
46. J'ai une Motivation à rechercher un nouvel emploi
47. J'ai un sentiment d'opportunité d'évolution dans l'organisation actuelle
48. J'ai une disposition à la mobilité géographique
49. J'ai l'intention de quitter l'emploi actuel en recherchant de meilleures conditions de travail
50. Je sens une Insatisfaction dans le poste actuel et j'ai besoin de relever de nouveaux défis
51. J'ai des Contraintes familiales qui me motive pour le changement
52. Je possède des compétences transférables qui me permettent de favoriser la transition professionnelle

Annexe 5 : Les caractéristiques choisies

Sens et valeur du travail	<ol style="list-style-type: none"> 1. Utilité vis-à-vis des autres 2. Contribution du travail à la société 3. Importance du travail vis-à-vis des autres 4. Perte de sens du travail 5. Perception d'inutilité sociale 6. Absence d'impact sociétal 7. Environnement contraire aux valeurs humaines 8. Non-alignement avec ses valeurs personnelles 9. Injustice organisationnelle perçue 10. Inégalité dans le milieu de travail
Éthique et intégrité professionnelle	<ol style="list-style-type: none"> 11. Empêchement à l'éthique professionnelle 12. Impossibilité de travailler avec honnêteté
Autonomie et pouvoir d'agir	<ol style="list-style-type: none"> 13. Manque de liberté au travail 14. Empêchement à l'exercice du jugement 15. Absence de pouvoir décisionnel 16. Absence de participation au travail 17. Frein à la créativité 18. Absence d'initiative possible
Apprentissage et développement	<ol style="list-style-type: none"> 19. Absence d'apprentissage 20. Blocage au développement des compétences 21. Absence de perfectionnement 22. Non-développement des talents 23. Empêchement à l'épanouissement 24. Frein au développement du potentiel
Reconnaissance et valorisation	<ol style="list-style-type: none"> 25. Manque de reconnaissance 26. Absence de sentiment d'accomplissement 27. Efforts non reconnus 28. Non-reconnaissance par les supérieurs 29. Valeur professionnelle non reconnue 30. Contribution non reconnue
Relations sociales au travail	<ol style="list-style-type: none"> 31. Mauvaises relations avec les collègues 32. Absence de soutien des collègues 33. Manque d'appartenance à l'équipe

	34. Non-acceptation sociale 35. Malaise relationnel 36. Absence de contacts enrichissants
Engagement et implication émotionnelle	37. Détachement émotionnel 38. Fonctionnement automatique 39. Manque d'intérêt pour les tâches 40. Difficulté de concentration 41. Perte de sens du travail 42. Indifférence aux résultats 43. Distance avec les valeurs organisationnelles 44. Réduction de l'investissement au minimum
Intention de mobilité ou de départ	45. Intention de changer d'organisation 46. Motivation à rechercher un nouvel emploi 47. Perception d'opportunité d'évolution 48. Disposition à la mobilité géographique 49. Intention de départ pour de meilleures conditions 50. Besoin de nouveaux défis liés à l'insatisfaction
Facteurs facilitant le changement	51. Contraintes familiales motivant le changement 52. Compétences transférables favorisant la transition

Annexe 6 : Distribution et analyse des 52 items de notre échelle

Distribution et analyse des 52 items de l'échelle Items construit sur la perte du sens au Travail inspiré du modèle d'Estelle Morin sur le sens au Travail	M	SD	Med	%	Skew	Kurt	rit
1, Mon travail n'est pas utile aux autres	2,719	1,274	3	27,4	0,262	-0,940	1
2, Mon travail n'apporte pas de contribution à la société	2,657	1,201	3	26,3	0,252	-0,883	0,865
3, Mon travail n'est pas important pour les autres	2,661	1,240	3	25,8	0,319	-0,830	0,894
4, Mon travail ne sert pas à quelque chose	2,719	1,225	3	28,4	0,153	-0,960	0,862
5, Ce que je fais dans mon travail n'a pas de valeur pour les autres	2,726	1,211	3	27,0	0,202	-0,865	0,866
6, Mon travail ne répond pas à un besoin dans la société	2,734	1,225	3	25,6	0,268	-0,798	0,845
7, Mon travail se fait dans un environnement qui ne respecte pas les valeurs humaines	2,657	1,173	3	23,7	0,255	-0,748	0,836
8, Mon travail ne respecte pas des valeurs qui sont importantes pour moi	2,675	1,226	3	26,6	0,245	-0,904	0,844
9, Mon travail ne s'effectue pas dans un milieu qui respecte la justice	2,715	1,186	3	25,9	0,208	-0,804	0,834
10, Mon travail ne s'effectue pas dans un milieu qui respecte l'égalité	2,701	1,207	3	25,6	0,240	-0,816	0,843
11, Mon travail ne me permet pas d'exercer mon sens de l'éthique professionnelle	2,693	1,202	3	25,9	0,252	-0,827	0,806
12, Je ne peux pas pratiquer mon travail avec honnêteté	2,690	1,165	3	23,7	0,192	-0,729	0,828
13, Je ne sens pas de la liberté dans l'exécution de mon travail	2,609	1,194	3	24,1	0,246	-0,857	0,772
14, Je ne peux pas exercer mon jugement pour résoudre des problèmes dans mon travail	2,609	1,150	3	21,9	0,259	-0,701	0,773
15, Je ne peux pas prendre des décisions qui concernent mon travail	2,646	1,187	3	25,6	0,224	-0,873	0,776

16, Je n'ai pas de mot à dire sur la façon de faire mon travail	2,595	1,220	3	23,7	0,266	-0,874	0,771
17, Je ne peux pas faire preuve de créativité dans mon travail	2,620	1,217	3	23,0	0,257	-0,817	0,754
18, Mon travail ne me permet pas de prendre des initiatives	2,668	1,140	3	23,0	0,230	-0,679	0,806
19, Mon travail ne me permet pas d'apprendre	2,646	1,259	3	25,5	0,349	-0,874	0,86
20, Mon travail ne me permet pas de développer mes compétences	2,726	1,199	3	26,3	0,182	-0,830	0,84
21, Mon travail ne me permet pas de me perfectionner	2,533	1,199	3	23,0	0,346	-0,836	0,845
22, Je n'ai pas la possibilité de développer mes talents dans mon travail	2,726	1,226	3	25,5	0,248	-0,813	0,828
23, Mon travail ne me permet pas de m'épanouir	2,566	1,251	3	23,8	0,381	-0,849	0,827
24, Mon travail ne me permet pas de développer mon potentiel	2,788	1,198	3	29,2	0,145	-0,881	0,831
25, Je ne me sens pas reconnu(e) dans mon travail	2,653	1,237	3	26,3	0,252	-0,924	0,848
26, Mon travail ne me procure pas de sentiment d'accomplissement	2,653	1,024	3	19,4	0,076	-0,512	0,18
27, Mes efforts au travail ne sont pas appréciés	2,412	1,017	3	12,8	0,282	-0,443	0,363
28, Je sais que mon travail n'est pas reconnu par mes supérieurs	2,905	1,128	3	31,4	-0,105	-0,723	0,003
29, Ma valeur dans le travail n'est pas reconnue comme travailleur/travailleuse	3,661	1,088	3	55,8	-0,306	-0,871	-0,377
30, Ma contribution au travail n'est pas reconnue	2,989	1,316	3	36,5	0,020	-1,096	0,238
31, Je n'ai pas de bonnes relations avec mes collègues	2,974	1,322	3	36,1	0,066	-1,119	0,047
32, Je ne peux pas compter sur le soutien de mes collègues	2,901	1,321	3	34,7	0,077	-1,112	0,103
33, Je n'éprouve pas de sentiment d'appartenance à mon équipe de travail	2,978	1,309	3	38,0	0,001	-1,123	0,021
34, Je ne me sens pas accepté(e) par les personnes avec qui je travaille	2,967	1,288	3	35,0	0,062	-1,041	0
35, Je ne me sens pas à l'aise avec les personnes avec qui je travaille	2,938	1,309	3	35,9	0,046	-1,103	-0,048
36, Mon travail ne me permet pas d'avoir des contacts intéressants avec d'autres	2,971	1,320	3	35,5	0,045	-1,092	0,037
37, Je me sens détaché(e) émotionnellement de mon travail	2,978	1,312	3	37,0	0,031	-1,112	0,003
38, J'ai l'impression de fonctionner de façon automatique, sans vraiment m'impliquer	2,982	1,316	3	37,4	0,073	-1,146	0,087
39, Je ressens un manque d'intérêt pour les tâches que j'accomplis	2,960	1,318	3	35,9	0,065	-1,112	0,14
40, Je trouve difficile de me concentrer sur mon travail	2,978	1,317	3	36,2	0,021	-1,095	-0,026
41, J'ai du mal à avoir le sens de mon travail	2,945	1,306	3	35,2	0,072	-1,084	0,183
42, Je me sens indifférent(e) face aux résultats de mon travail	2,974	1,310	3	36,6	0,067	-1,118	0,152
43, Je ressens une distance entre mes valeurs personnelles et celles de mon organisation	2,930	1,361	3	37,0	-0,014	-1,184	0,254
44, Il m'arrive de faire le minimum requis dans mon travail	2,967	1,301	3	37,0	0,041	-1,109	0,161
45, J'ai l'Intention de changer d'organisation	2,960	1,337	3	36,6	0,046	-1,150	0,095
46, J'ai une motivation à rechercher un nouveau emploi	3,282	1,262	3	44,3	-0,125	-1,062	-0,046
47, J'ai un sentiment d'opportunité d'évolution dans l'organisation actuelle	2,974	1,313	3	38,1	0,008	-1,136	0,163
48, J'ai une disposition à la mobilité géographique	2,993	1,409	3	39,4	0,013	-1,287	-0,224
49, J'ai l'intention de quitter l'emploi actuel en recherchant de meilleures conditions de travail	3,004	1,316	3	38,7	0,003	-1,141	-0,115

50, Je sens une Insatisfaction dans le poste actuel et j'ai Besoin de relever de nouveaux défis	3,172	1,373	3	45,2	-0,176	-1,201	-0,181
51, J'ai des Contraintes familiales qui me motive pour le changement	2,854	1,211	3	33,9	-0,016	-1,001	0,044
52, Je possède des compétences transférables qui me permettent de favoriser la transition professionnelle	4,208	0,810	3	75,6	-0,398	-1,367	0,018

Annexe 7 : Charges et communautarisations des 52 items de l'échelle de la perte du sens au travail

Items	F1 ¹	F2 ²	F3 ³	F4 ⁴	F5 ⁵	F6 ⁶	F7 ⁷	F8 ⁸	H2
1. Mon travail n'est pas utile aux autres	0,902	-0,14	-0,04	0,007	-0,03	0,035	-0,09	0,092	0,85
2. Mon travail n'apporte pas de contribution à la société	0,886	-0,1	-0,01	0,049	-0,05	-0,01	-0,15	0,06	0,83
3. Mon travail n'est pas important pour les autres	0,888	-0,14	-0,09	-0,03	-0,07	0,031	-0,09	0,151	0,86
4. Mon travail ne sert pas à quelque chose	0,903	-0,11	0,006	0,041	-0,03	0,046	-0,11	0,085	0,85
5. Ce que je fais dans mon travail n'a pas de valeur pour les autres	0,893	-0,12	-0,07	0,021	-0,06	0	-0,11	0,145	0,86
6. Mon travail ne répond pas à un besoin dans la société	0,9	-0,1	-0,01	0,025	-0,04	0,053	-0,11	0,086	0,84
7. Mon travail se fait dans un environnement qui ne respecte les valeurs humaines	0,917	-0,06	0,012	0,062	0,027	-0	-0,04	0,105	0,87
8. Mon travail ne respecte pas des valeurs qui sont importantes pour moi	0,909	-0,11	-0,06	0,01	-0,06	0,019	-0,11	0,101	0,86
9. Mon travail ne s'effectue pas dans un milieu qui respecte la justice	0,9	-0,08	0,007	0,051	0,017	-0,01	-0,04	0,048	0,83
10. Mon travail ne s'effectue pas dans un milieu qui respecte l'égalité	0,913	-0,06	-0,04	0,032	-0,02	-0	-0,05	0,139	0,86
11. Mon travail ne me permet pas d'exercer mon sens de l'éthique professionnelle	0,903	-0,07	-0,01	0,035	0,008	-0,03	-0,03	0,057	0,83
12. Je ne peux pas pratiquer mon travail avec honnêteté	0,906	-0,1	-0,03	0,015	-0,03	-0,02	-0,07	0,106	0,85
13. Je ne sens pas de la liberté dans l'exécution de mon travail	0,894	-0,02	0,026	0,058	0,117	-0,13	0,168	-0,23	0,89
14. Je ne peux pas exercer mon jugement pour résoudre des problèmes dans mon travail	0,891	-0,04	0,054	0,005	0,055	-0,09	0,126	-0,17	0,84
15. Je ne peux pas prendre des décisions qui concernent mon travail	0,902	0,004	0,039	0,023	0,106	-0,09	0,096	-0,2	0,86
16. Je n'ai pas de mot à dire sur la façon de faire mon travail	0,894	0,006	0,042	0,012	0,037	-0,06	0,104	-0,17	0,84
17. Je ne peux pas faire preuve de créativité dans mon travail	0,883	-0,02	0,034	0,039	0,102	-0,11	0,138	-0,27	0,88
18. Mon travail ne me permet pas de prendre des initiatives	0,902	-0,07	0,021	-0,01	0,008	-0,05	0,058	-0,14	0,84
19. Mon travail ne me permet pas d'apprendre	0,916	-0,11	-0,04	-0,02	-0,03	0,024	0,028	0,058	0,86
20. Mon travail ne me permet pas de développer mes compétences	0,917	-0,08	-0,04	0,079	-0,07	0,043	-0,06	0,087	0,87
21. Mon travail ne me permet pas de me perfectionner	0,911	-0,11	-0,02	-0,03	0,005	-0,01	0,042	-0,02	0,85
22. Je n'ai pas la possibilité de développer mes talents dans mon travail	0,914	-0,06	-0,03	0,07	-0,06	0,053	-0,05	0,044	0,85
23. Mon travail ne me permet pas de m'épanouir	0,906	-0,12	-0,06	-0,03	-0,01	0,004	0,062	0,04	0,85
24. Mon travail ne me permet pas de développer mon potentiel	0,908	-0,05	-0,02	0,078	-0,05	0,046	-0,03	0,074	0,84

¹ L'absence de l'utilité sociale au Travail

² Le manque de la Rectitude morale

³ Manque d'Autonomie au travail

⁴ Absence d'Occasions d'apprentissage et de développement

⁵ Absence de Reconnaissance

⁶ Absence de Relations positives

⁷ Désengagement psychologique

⁸ La mobilité professionnelle

25. Je ne me sens pas reconnu(e) dans mon travail	0,894	-0,15	-0,05	0,007	-0	0,008	0,016	0,051	0,83
26. Mon travail ne me procure pas de sentiment d'accomplissement	0,267	0,515	-0,1	0,414	-0,2	0,531	0,13	-0,09	0,87
27. Mes efforts au travail ne sont pas appréciés	0,449	0,315	-0,08	0,412	-0,15	0,419	0,176	-0,11	0,7
28. Je sais que mon travail n'est pas reconnu par mes supérieurs	0,07	0,547	-0,14	0,437	-0,2	0,522	0,129	-0	0,86
29. Ma valeur dans le travail n'est pas reconnue comme travailleur/travailleuse	-0,33	0,551	0,017	0,102	-0,05	0,298	0,025	0,114	0,55
30. Ma contribution au travail n'est pas reconnue	0,357	0,373	0,38	-0,32	0,486	0,02	-0,02	0,113	0,78
31. Je n'ai pas de bonnes relations avec mes collègues	0,127	0,686	-0,58	-0,07	-0	-0,18	-0,12	-0,03	0,86
32. Je ne peux pas compter sur le soutien de mes collègues	0,238	0,753	0,412	-0,11	-0,1	-0,1	-0,03	0,025	0,82
33. Je n'éprouve pas de sentiment d'appartenance à mon équipe de travail	0,145	0,615	0,579	0,097	-0,14	-0,08	0,036	0,06	0,78
34. Je ne me sens pas accepté(e) par les personnes avec qui je travaille	0,096	0,669	-0,59	-0,08	-0,03	-0,18	-0,14	-0,03	0,85
35. Je ne me sens pas à l'aise avec les personnes avec qui je travaille	0,062	0,85	-0,12	0,187	0,267	-0,04	-0,21	-0,04	0,88
36. Mon travail ne me permet pas d'avoir des contacts intéressants avec d'autres	0,165	0,623	0,577	0,094	-0,13	-0,1	0,005	0,087	0,8
37. Je me sens détaché(e) émotionnellement de mon travail	0,099	0,653	-0,6	-0,13	-0,1	-0,14	0,084	-0,04	0,87
38. J'ai l'impression de fonctionner de façon automatique, sans vraiment m'impliquer	0,219	0,699	0,527	0,001	-0,15	-0,03	-0,05	-0,03	0,84
39. Je ressens un manque d'intérêt pour les tâches que j'accomplis	0,256	0,582	-0,01	-0,45	-0,43	-0,13	0,184	0,12	0,86
40. Je trouve difficile de me concentrer sur mon travail	0,108	0,844	-0,13	0,162	0,234	-0,01	-0,18	-0,09	0,86
41. J'ai du mal à voir le sens de mon travail	0,233	0,235	-0,3	-0,64	0,289	0,245	0,269	0,198	0,87
42. Je me sens indifférent(e) face aux résultats de mon travail	0,263	0,567	-0,07	-0,42	-0,45	-0,12	0,261	0,04	0,85
43. Je ressens une distance entre mes valeurs personnelles et celles de mon organisation	0,362	0,401	0,438	-0,19	0,421	-0,09	-0,08	0,074	0,72
44. Il m'arrive de faire le minimum requis dans mon travail	0,231	0,255	0,16	-0,19	0,591	0,303	0,072	0,02	0,63
45. J'ai l'Intention de changer d'organisation	0,225	0,701	0,574	-0,04	-0,09	-0,03	-0,07	0,002	0,89
46. J'ai une motivation à rechercher un nouvel emploi	0,023	0,681	-0,18	0,278	0,182	0,011	-0,23	-0,03	0,68
47. J'ai un sentiment d'opportunité d'évolution dans l'organisation actuelle	0,259	0,39	0,069	-0,38	0,564	0,328	0,159	0,1	0,83
48. J'ai une disposition à la mobilité géographique	-0,22	0,211	-0,09	0,697	0,158	-0,31	0,31	0,259	0,84
49. J'ai l'intention de quitter l'emploi actuel en recherchant de meilleures conditions de travail	-0,11	0,037	0,059	0,261	0,106	-0,25	0,204	0,232	0,27
50. Je sens une insatisfaction dans le poste actuel et j'ai besoin de relever de nouveaux défis	-0,16	0,142	-0,04	0,591	0,243	-0,35	0,298	0,333	0,73
51. J'ai des Contraintes familiales qui me motive pour le changement	0,065	-0,05	0,013	0,139	0,099	-0,08	0,27	-0,02	0,2
52. Je possède des compétences transférables qui me permettent de favoriser la transition professionnelle	0,018	-0,06	0,033	0,277	0,109	-0,14	0,344	0,229	0,35

Analyse factorielle exploratoire avec six facteurs, méthode de rotation oblique. En gras = saturation $\geq 0,30$. h^2 = communalité

Annexe 8 : Structure finale des items de l'échelle de la perte du sens au travail

Structure finale de l'échelle	Items du questionnaire relatif aux caractéristiques de la perte du sens au Travail *:
L'absence de l'utilité sociale au Travail	1. Mon travail n'est pas utile aux autres
	2. Mon travail n'apporte pas de contribution à la société
	3. Mon travail n'est pas important pour les autres
	4. Mon travail ne sert pas à quelque chose
	5. Ce que je fais dans mon travail n'a pas de valeur pour les autres
	6. Mon travail ne répond pas à un besoin dans la société
Utilité du travail	7. Mon travail se fait dans un environnement qui ne respecte pas les valeurs humaines
	8. Mon travail ne respecte pas des valeurs qui sont importantes pour moi
	9. Mon travail ne s'effectue pas dans un milieu qui respecte la justice
	10. Mon travail ne s'effectue pas dans un milieu qui respecte l'égalité
	11. Mon travail ne me permet pas d'exercer mon sens de l'éthique professionnelle
	12. Je ne peux pas pratiquer mon travail avec honnêteté
Manque d'autonomie au Travail	13. Je ne sens pas de la liberté dans l'exécution de mon travail
	14. Je ne peux pas exercer mon jugement pour résoudre des problèmes dans mon travail
	15. Je ne peux pas prendre des décisions qui concernent mon travail
	16. Je n'ai pas de mot à dire sur la façon de faire mon travail
	17. Mon travail ne me permet pas de prendre des initiatives
	18. Mon travail ne me permet pas d'apprendre
Absence d'occasions d'apprentissage et du développement	19. Mon travail ne me permet pas d'apprendre
	20. Mon travail ne me permet pas de développer mes compétences
	21. Mon travail ne me permet pas de me perfectionner
	22. Je n'ai pas la possibilité de développer mes talents dans mon travail
	23. Mon travail ne me permet pas de m'épanouir
	24. Mon travail ne me permet pas de développer mon potentiel
Absence de reconnaissance F5	25. Je ne me sens pas reconnu(e) dans mon travail
	30. Ma contribution au travail n'est pas reconnue
Absence de relations publiques F6	31. Je n'ai pas de bonnes relations avec mes collègues
	32. Je ne peux pas compter sur le soutien de mes collègues
	33. Je n'éprouve pas de sentiment d'appartenance à mon équipe de travail
	34. Je ne me sens pas accepté(e) par les personnes avec qui je travaille
	35. Je ne me sens pas à l'aise avec les personnes avec qui je travaille
	36. Mon travail ne me permet pas d'avoir des contacts intéressants avec d'autres
Désengagement psychologique F7	37. Je me sens détaché(e) émotionnellement de mon travail
	38. J'ai l'impression de fonctionner de façon automatique, sans vraiment m'impliquer
	40. Je trouve difficile de me concentrer sur mon travail
	41. J'ai du mal à voir le sens de mon travail

	42, Je me sens indifférent(e) face aux résultats de mon travail
	43, Je ressens une distance entre mes valeurs personnelles et celles de mon organisation
	44, Il m'arrive de faire le minimum requis dans mon travail
Mobilité professionnelle F8	45, J'ai l'Intention de changer d'organisation
	46, J'ai une motivation à rechercher un nouveau emploi
	47, J'ai un sentiment d'opportunité d'évolution dans l'organisation actuelle
	48, J'ai une disposition à la mobilité géographique
	50, Je sens une Insatisfaction dans le poste actuel et j'ai Besoin de relever de nouveaux défis

* = Structure finale de l'échelle inspiré du travail de Morin et al. (2008) compte tenu des indicateurs obtenus depuis SPSS 25 et Jamovi à savoir : Communalité (h^2), Charge EFA (≥ 0.40), Charge CFA (≥ 0.50), CR du facteur (≥ 0.70), AVE du facteur (≥ 0.50) et Pertinence théorique

Annexe 9 : Caractéristiques psychométriques générales de notre étude

Absence d'utilité sociale (F1)	Excellentes propriétés psychométriques avec des corrélations item-total très élevées (0,84-1,0) Distribution équilibrée des réponses (environ 25-28% des répondants sont d'accord)
Manque de rectitude morale (F2)	Également très bonnes propriétés avec des corrélations item-total élevées (0,80-0,84) Pourcentages similaires de répondants en accord (23-26%)
Manque d'autonomie (F3)	Bonnes propriétés psychométriques (rit entre 0,75 et 0,80) Pourcentages légèrement plus bas de répondants en accord (21-25%)
Absence d'occasions de développement (F4)	Très bonnes propriétés psychométriques (rit entre 0,82 et 0,86) L'item 24 (développement du potentiel) semble particulièrement préoccupant (29,2%)
Absence de reconnaissance (F5)	Propriétés psychométriques très hétérogènes avec des corrélations item-total allant de -0,38 à 0,85 L'item 29 se démarque avec 55,8% des répondants qui estiment que leur valeur n'est pas reconnue
Absence de relations positives (F6)	Propriétés psychométriques problématiques avec des corrélations item-total proches de zéro Pourcentages d'accord plus élevés (34-38%) que pour les premières dimensions
Désengagement psychologique (F7)	Propriétés psychométriques faibles avec des corrélations item-total entre -0,03 et 0,25 Pourcentages d'accord relativement élevés (35-37%)
Mobilité professionnelle (F8)	Propriétés psychométriques très hétérogènes avec des corrélations item-total allant de -0,22 à 0,16 L'item 52 sur les compétences transférables se démarque fortement avec 75,6% d'accord L'item 50 sur l'insatisfaction et le besoin de nouveaux défis montre également un taux d'accord élevé (45,2%)