

Etude du rôle du sens du travail sur la satisfaction au travail des personnels de la fonction publique camerounaise

Liboir ESSOMBA BIKOE¹
Université de Yaoundé 1
Département de Psychologie
essombaliboir0@gmail.com

Samuel NYOCK ILOUGA²
Université de Yaoundé 1
Département de Psychologie
nyockilouga@gmail.com

Dieudonné Davy AMBASSA³
Université de Yaoundé 1
Département de Psychologie
Daviesambassa71@gmail.com

Romuald TIOYONG DJOMOU⁴
Université de Yaoundé 1
Département de Psychologie
romualtiyongdjomou@gmail.com

Ivan Vedel EPANDE NJABEN⁵
Université de Yaoundé 1
Département de Psychologie
ivanepande17@gmail.com

Résumé : L'objectif de la présente étude est de vérifier si le sens du travail contribue à la satisfaction des agents de la fonction publique camerounaise. Pour atteindre cet objectif, une enquête par questionnaire a été réalisée auprès de 191 personnels de l'Etat employés dans les services déconcentrés de la fonction publique. Les résultats des analyses de régressions ont permis de montrer que le sens du travail qui émerge de ce contexte de travail réputé entropique peut constituer une ressource pour améliorer le niveau de satisfaction au travail.

Mots clés : Sens du travail, Satisfaction au travail, Fonction publique et Agent public.

I. Introduction

1. CADRE THEORIQUE ET HYPOTHESES

1.1. Contexte

Il est reconnu que la fonction publique camerounaise s'est considérablement dégradée depuis la dévaluation du FCFA en 1993 sur les effets conjugués des programmes d'ajustement structurel (PAS) auquel le FMI a soumis le gouvernement camerounais ([1]). Ce qui a conduit à la baisse considérable des salaires et aux revenus du travail ([2]). Cette baisse de salaires semble avoir contribué à la détérioration de la qualité de l'offre du service public dans sa conception « traditionnelle ». En effet, selon [3] les salaires des fonctionnaires camerounais sont parmi les plus bas d'Afrique subsaharienne. Les fonctionnaires travaillent dans un environnement en quête de structure où les conditions minimales d'épanouissement et de bien-être requises ne sont

réellement pas présentes pour assurer leurs besoins primaires et participer au plein développement des travailleurs ([4] ; [5] ; [6] et [7]). [8] ont montré que, dans les pays pauvres avec une organisation sociale moins individualistes, les caractéristiques intrinsèques du travail telles que le challenge, la reconnaissance, l'autonomie et le travail lui-même étaient moins liées à la satisfaction au travail. Tandis que, les caractéristiques extrinsèques telles que le salaire, la sécurité au travail ou les conditions de travail sont très liées à la satisfaction au travail ([8]).

L'on note que les agents publics de L'Etat sont confrontés à plusieurs problèmes. Les fonctionnaires camerounais exercent leurs fonctions dans un contexte précaire. Ces derniers sont davantage confrontés à des problèmes de prise en charge salariale qui peine combler leurs attentes. C'est aussi le constat que pose [9] qui estime que la précarité se fait de plus en plus sentir dans ce secteur, avec des conséquences non négligeables sur les conditions sociales et professionnelles. Les mouvements OTS initiés en 2022 révèlent par exemple que certains dossiers des agents publics de l'Etat stagnent et mettent trop de temps dans les structures en charges de l'évolution des carrières de certains agents publics de l'Etat. Ce mouvement a d'ailleurs signifié que 6547 dossiers d'avance de solde, 19862 dossiers d'actes de carrières, 501 indemnités de sujétions et 3423 états de sommes dues aux enseignants étaient bloqués dans les structures de la gestion des carrières et du traitement de la solde.

Dans une étude réalisée en 2014, [10] a montré que 35% des employés trouvent que leur manager ne sait pas réguler les tensions ou conflits dans leur équipe. Dans la liste de leurs doléances, on peut parler du manque de retour de leurs managers sur la qualité de leur travail (37%), du manque de soutien dans leur évolution professionnelle (46%), et d'un manque d'autonomie dans leur travail (29%), 37% regrettent une mauvaise coopération entre les différentes directions de leur entreprise. Observons également que la non redistribution équitable des biens acquis par le travail au sein des établissements publics (primes, formation continue, missions, avancement et prise en charge salariale et même des promotions...) alimente davantage les dysfonctionnements et la dégradation du climat de travail dans les services publics ([5] ; [6] et [7]). Ces différents manquements ont fini par légitimer l'insatisfaction au travail chez les travailleurs camerounais. [11] et [12], observent des mobilités professionnelles au sein des établissements publics. Ils indiquent que, entre 2021 et 2022, 7.622 agents publics ont été enregistrés et radiés de la fonction publique à cause des abandons de postes. Ainsi que, des compétences qui quittent respectivement les services déconcentrés pour les centres urbains et le pays également.

Il en ressort que, comme les agents des services centraux travaillent beaucoup plus en interne, ils n'ont pas toujours la possibilité d'exprimer leur insatisfaction en raison de leur proximité avec les chefs de leurs départements ministériels. Ils craignent des représailles éventuelles. De plus, ils bénéficient aussi de certains avantages de service que ceux des services déconcentrés n'ont pas comme (les promotions, les missions, bourses d'étude, l'adhésion aux projets etc.). Les fonctionnaires des services déconcentrés sont en effet ceux, qui ne cessent de dénoncer les injustices professionnelles de leurs supérieurs des services centraux et du traitement erratique des agents publics. Il s'agit notamment des déséquilibres des prises en charge salariale et des promotions. C'est pourquoi les sources d'insatisfaction sont plus nombreuses et plus observables chez les agents de l'Etat des services déconcentrés [13] ; [14] et [15]).

[16] estiment que les agents du secteur public au Cameroun travaillent dans un environnement dégradé et caractérisé par la force de la corruption des agents et des principes qui sous-tendent aussi le travail informel. Ces auteurs indiquent également que le mode de fonctionnement quasi mafieux qui prédomine, semble plus avantageux que l'application de la réglementation. Il est donc reconnu que dans un environnement où les administrations sont très mal loties en ressources humaines et mal organisées, leurs performances restent très en deçà des besoins et attentes exprimés par les usagers ([17]). Seulement, dans un environnement réputé entropique

les travailleurs ne capitulent pas. Ils ne sont pas non plus les esclaves d'autrefois. Ils ont trouvé les moyens de détourner le travail aux services de leurs intérêts personnels. En effet, ils sont assez nombreux les agents de la fonction publique qui travaillent tous les jours ouvrables de la semaine et quelques fois ils font même des heures complémentaires, voir supplémentaires. On a nettement l'impression que plus les agents sont confrontés aux situations de travail difficiles, plus ils mobilisent des ressources pour y faire face. [18] estime que la perception d'une situation de vie complexe permet à l'individu de mobiliser certaines ressources pour y faire face. Paradoxalement, ils sont assez nombreux les employés qui font preuve d'engagement et expriment un relatif bien-être au travail ([19], [20] ; [21] ; [22] ; [23] et [18]). La question est alors celle de savoir, comment ils arrivent à faire face aux difficultés inhérentes à leur activité de travail et à leur milieu professionnel ?

Dans un contexte entropique comme le nôtre, les agents mobilisent des ressources personnelles. Parmi ces ressources personnelles, le sens du travail pourrait constituer la clé du mystère. [18] ne pense-t-il pas que, le processus de construction de sens est déclenché par une situation complexe, turbulente et/ou incertaine. En réalité, il n'est pas anodin de penser que la référence au sens du travail aide le travailleur à faire abstraction des contraintes imposées par son travail. Le sens de la vie, et à travers lui celui du travail, élaboré dans cet environnement qui en est dépourvu pourrait constituer la clé de ce mystère. La particularité des atteintes psychosociales tient au fait que la santé du salarié, dans sa composante psychique mais aussi physique, est affectée non par des éléments objectifs de l'environnement, qui auraient par définition un impact de même importance pour tous, mais par le sens nécessairement subjectif que certaines caractéristiques de cet environnement prennent pour le salarié. Ainsi, se situant dans la perspective de [13] ; [14] et [15], le sens du travail peut se construire dans la révolte, le courage et la détermination opposés aux conditions inhumaines de travail pour se frayer un itinéraire professionnel dans un environnement entropique. Dans cette perspective, cette recherche mène les investigations pour établir un lien entre le sens du travail et la satisfaction au travail chez les salariés employés dans la fonction publique camerounaise.

2. CADRE THEORIQUE ET HYPOTHESES

Hypothèse Générale : le sens du travail améliore la satisfaction au travail chez les salariés.

Hypothèses spécifiques

H1 : la compréhension du travail perçue augmente la satisfaction intrinsèque au travail chez le personnel de l'Etat.

H2 : la compréhension du travail perçue diminue la satisfaction extrinsèque au travail.

H3 : l'utilité sociale du travail perçue augmente la satisfaction intrinsèque au travail.

H4 : l'utilité sociale du travail perçue augmente la satisfaction extrinsèque au travail.

2.2. Le sens du travail

Le sens du travail a toujours été une préoccupation des chercheurs et sa quête une question permanente pour le travailleur qui recherche un équilibre entre le bien être et son activité. Ainsi, de nombreuses définitions et approches ont été implémentées pour comprendre cette notion. En se basant, sur des composantes cognitives, motivationnelles et affectives qui constituent la personnalité, de nombreux auteurs se sont accordés pour définir le sens du travail comme étant la quête d'ordre et de cohérence, la poursuite d'objectifs qui en valent la peine, et le fait que cette quête soit associée à une certaine satisfaction ([24] et [25]). Il est communément admis que trois raisons meublent l'étude du sens.

Premièrement la recherche du sens serait un besoin humain ([26]). Selon, [27], les personnes qui donnent plus de sens à leur travail sont ceux qui ressentent un besoin d'intériorité, et un besoin d'approfondir leur vie intérieure. Donner du sens à son travail est un moment choisi par un salarié, pour réaliser un travail qui correspond davantage à son intérêt et même associé à un sentiment de motivation interne ([25] et [26]). Cette idée rejoint celle de [28] pour qui, la motivation primaire et fondamentale de l'individu dans sa vie est de rechercher du sens, ce qui passe avant la satisfaction de ses besoins, ce qui correspond réellement à ses objectifs.

Deuxièmement le travail répond à ce besoin humain de rechercher du sens. Au-delà de l'activité déployée dans le cadre du travail, [29], estime que le fait de travailler produit du sens et est associé à l'idée d'un résultat poursuivi et d'une production, d'un effort fourni pour obtenir un résultat, d'une contrainte (« cela me travaille »), voire d'une déformation possible. Le sens correspond alors à la cohérence. Pour [28] la Cohérence du sens du travail traduit la combinaison entre les caractéristiques du travail et ce qu'un individu espère retrouver dans son travail. Ceci correspond en fait à l'harmonie ou à l'équilibre qui existe entre une personne et son travail. Le sens qu'une personne attribue à son travail est donc subjectif mais moulé par divers stimuli communs partagés de façon implicite par l'ensemble des travailleurs qui œuvrent dans l'organisation ([27] ; [26] ; [29] et [31]).

Troisièmement le sens du travail se définit à travers les buts de l'activité. L'effort, la diligence au travail sont valorisés et le gain qui en découle devient

légitime ([31] ; [32] et [33]). Le but étant donc principalement attribué au travail, il est avant tout économique en ce sens qu'il a pour objectif de produire les richesses, que ce soit par le travail manuel ou la mécanisation. Le but correspond à la dimension motivationnelle du sens et permet à l'individu d'avoir une conscience professionnelle sur sa tâche ([20]). Pour [32] et [33] l'efficacité et l'objectivité d'un travail valorisant déterminent l'optimisme, et réorientent l'employé à l'atteinte des résultats.

2.3. La satisfaction au travail

Les déterminants organisationnels et individuels semblent s'imposer. Parmi les variables liées à la satisfaction/insatisfaction au travail ([34] ; [35] et [36]). Ils varient d'un contexte à l'autre.

- **Les caractéristiques individuelles de la satisfaction au travail**

Plusieurs études rapportent l'existence d'une relation entre facteurs individuels et satisfaction au travail ([34] et [33]). Ces études montrent en effet que, la satisfaction au travail est liée aux traits de personnalités. Les caractéristiques personnelles telles que : (l'ouverture à l'expérience, la conscience professionnelle, l'extraversion, l'agréabilité et la stabilité émotionnelle) génèrent de la satisfaction au travail ([34]. [35] montrent que les jeunes en début de carrière respectent la déontologie professionnelle plus que les plus âgés du métier. Cette déontologie professionnelle respectée en début de carrière va diminuer progressivement avec le temps et jusqu'à l'âge de trente ans où la courbe reprend sa croissance. En revanche, il semble que les caractéristiques individuelles ont généralement des liens faibles ou contradictoires avec la satisfaction au travail. [34] n'en déduisent-ils pas que les facteurs individuels ont un impact mineur sur la satisfaction au travail des agents publics en Afrique.

- **Les caractéristiques organisationnelles et environnementales de la satisfaction au travail**

La satisfaction au travail est plus souvent considérée comme une variable « à expliquer », à partir des caractéristiques objectives des emplois. Tel que considéré, le service public possède plusieurs composantes de la satisfaction. Ces déterminants peuvent être matériels ou non ([36] ; [37] ; [34] et [33]). Une grande partie de la littérature adopte néanmoins un point de vue descriptif. Elle s'attache à explorer ce qui semble important et satisfaisant dans un emploi, aux yeux des travailleurs. Il s'agit notamment de la sécurité professionnelle, les relations avec la hiérarchie/collègues, les conditions du travail, du salaire, des promotions [38] ; [39] ; [40] ; [41] ; [42] et [43]. [44] prennent eux aussi position et s'entendent pour définir la satisfaction au travail comme l'ensemble des sentiments ou réactions que le travailleur entretient relativement aux divers aspects

de son emploi. Il s'agit par exemple de l'implication et de la loyauté au travail ou au contraire des comportements de retrait ou de désinvestissement organisationnel tels que les retards, les absentéismes, les abandons, la négligence, les revendications (grèves, agressions...) ([13] ; [14] et [16]).

3. Méthodologie

3.1. Echantillon

Notre échantillon regroupe à la fois les fonctionnaires et les agents de l'Etat relevant du code du travail de la fonction publique, à l'exception du corps de la magistrature, des administrations pénitentiaires, des armées, police et du corps de l'enseignement supérieur. Au total, 191 personnels employés de deux sexes âgés de 20 à 59 ans ayant 5 à 30 ans de services dans les services déconcentrés ou exerçant hors de Yaoundé provenant de 13 administrations ont accepté de répondre à cette enquête. Parmi ces répondants, le Ministère des Arts et de la culture et le Ministère de la forêt et de la faune disposent chacun 4 personnels soit (2,1%) ; 54 répondants proviennent également du Ministère des enseignants secondaires soit (28,3%) ; le Ministère de l'éducation de base quant à lui présente 52 répondants soit (27,2%) ; 13 participants proviennent du Ministère de la fonction publique et de la réforme administrative soit (6,8%) ; le Ministère de la Justice ; le Ministère de la défense et le ministère des travaux publics quant à eux, ont chacun 5 répondants soit (2,6%), contre 6 pour le Ministère des affaires sociales et le Ministère de l'économie et du plan ; 9 proviennent du Ministère de l'agriculture soit (4,7%) contre 22 soit (11,5%) du Ministère de la santé publique. La description de cet échantillon montre que le Ministère des enseignements secondaires et de l'éducation de base disposent la majorité des personnels dans la fonction publique camerounaise. Ces répondants ainsi décrits appartiennent à tous les corps de métiers de l'administration publique (personnel enseignant, santé, administrateur, ingénieur, cadre, employés de bureaux).

3.2. Instruments

Nous avons utilisé un questionnaire de 41 items constitué de trois sections. La première section présente l'outil de mesure de la satisfaction au travail, la version courte du Minnesota satisfaction questionnaire ([45]). 20 items sont présentés aux sujets sous la forme d'une échelle de type Likert à cinq pas allant de (très insatisfait) à 5 (très satisfait). 11 items ($\alpha = .85$) ont permis d'évaluer la satisfaction extrinsèque. 9 items ($\alpha = .81$) ont permis d'évaluer la satisfaction intrinsèque. La seconde section renvoie à l'inventaire du sens du travail opérationnalisé par [21] et [22]. La version adaptée au contexte socioprofessionnel camerounais de [46], organisé en deux dimensions. 10 items ($\alpha = .76$) ont permis d'évaluer la compréhension du travail. 11 items ($\alpha = .80$) ont permis d'évaluer l'utilité sociale du travail. Les

participants étaient invités à renseigner les questions en s'appuyant sur une échelle de Likert à 6 niveaux allant de 1 (pas du tout d'accord) à 6 (ne s'applique pas). Enfin, la troisième partie du questionnaire porte sur les informations sociodémographiques des répondants tels que le sexe, l'âge, la situation matrimoniale, l'ancienneté, le niveau d'étude, le type de contrat de travail et le poste de travail.

3.3. Analyse statistique

Les outils de traitement de données 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, une fois ces données saisies, elles ont été exportées sur Excel pour être mieux groupées, puis analysées au moyen du logiciel SPSS version 26 sous Windows 10.

4. Résultats

Deux types d'analyses ont été réalisées au cours de cette étude. Les analyses descriptives et les analyses inférentielles.

4.1. Analyse descriptive

Les analyses descriptives ont été réalisées afin de donner une meilleure physionomie aux variables de l'étude.

4.1.1. Analyse descriptive des dimensions du sens du travail

Nous avons examiné les deux dimensions du sens du travail (la compréhension du travail perçue et l'utilité sociale du travail perçue).

Tableau 1 :
Statistiques descriptives des dimensions du sens travail

	Moyenne	Ecart Type
UT	3,8	0,74
COM	3,7	0,79

Le score moyen de l'utilité sociale du travail perçue des 191 agents de l'Etat interrogés s'élève à 3.856 ($X=3,8 > Mo=3,5$). De même que celui de la compréhension du travail perçue s'élève à 3.73 ($X=3,73 > Mo=3,5$) d'une échelle à six points. Les indices de tendance centrale (moyenne) et de dispersion (écart-type) montrent que la dimension du sens du travail la plus prégnante est l'utilité sociale du travail perçue (moy= 3,8 ; E-T= 0,74), vient en dernier lieu la compréhension du travail perçue (moy= 3,73 ; E-T = 0,79).

4.1.2. Analyse descriptive des dimensions de la satisfaction au travail

En s'appuyant sur les travaux [45] et [43], nous avons identifié deux types de satisfactions.

Tableau 2 :

Statistique descriptive de la satisfaction intrinsèque au travail

	Moyenne	Ecart Type
SAT_IN	3,05	0,735
SAT_EXT	3,04	0,733

Le score moyen de la satisfaction extrinsèque perçue au travail des 191 agents de l'Etat interrogés s'élève à 3.04 ($X=3,04 > Mo=3$). De même que celui du score moyen de la satisfaction intrinsèque perçue au travail de ces derniers s'élève à 3.05 ($X=3,05 > Mo=3$). Les indices de tendance centrale (moyenne) et de dispersion (écart-type) montrent que le type de satisfaction la plus ressentie chez le personnel de l'Etat employé dans les services déconcentrés est la satisfaction intrinsèque (moy sat int =3,05 ; E-T= 0,73) et (moy sat ext =3.049 ; E-T=.733).

4.2. Analyse inférentielle

4.2.1. Matrice de corrélation

Tableau 3 :

Matrice de corrélation

	UT	COM	SAT_IN	SAT_EX
UT	1			
COM	.661**	1		
SAT_IN	.277**	.312**	1	
SAT_EX	.328**	.306**	.730**	1

Les résultats issus de l'analyse de corrélation montrent que le lien entre la compréhension du travail perçue et la satisfaction intrinsèque ($r=0,312$; $p=,000$) est positif, faible et significatif. La relation entre la satisfaction extrinsèque et la compréhension au travail, ($r= 0,306$; $P=,000$), est une relation faible, positive et statistiquement significative. La relation entre la satisfaction intrinsèque et l'utilité sociale du travail perçue ($r=0,277$; $P=,000$), mentionne une relation faible, positive et significative. La relation entre la satisfaction extrinsèque et l'utilité sociale du travail perçue ($r=0,328$; $P=,000$) est faible, positive et significative. Au regard de cette analyse, il en ressort

que, le sens du travail entretient une relation significative et positive avec chacune des dimensions de la satisfaction au travail. L'analyse de régression linéaire simple donne de meilleures indications sur les liens existants entre ces variables.

4.3. Vérification des hypothèses

• Vérification de la première hypothèse

La première hypothèse opérationnelle de cette étude est la suivante : la compréhension du travail perçue augmente la satisfaction intrinsèque au travail chez le personnel de l'Etat.

Tableau 4 :

Régression de la compréhension du travail perçue sur la satisfaction intrinsèque au travail

	R ² ajusté	Béta	T	P
compréhension	.097	.31	4,51	,000

Les résultats issus du tableau révèlent que la compréhension du travail perçue influence significativement et positivement la satisfaction intrinsèque au travail ($\beta= .31$; $p= .000$). La contribution de la compréhension du travail perçue dans l'évaluation de la satisfaction intrinsèque au travail s'élève à près de 9,7 % (R^2_{aj}). HO1 : est donc logiquement confirmée.

• Vérification de la deuxième hypothèse

La deuxième hypothèse opérationnelle de cette étude a été formulée comme suit : la compréhension du travail perçue diminue la satisfaction extrinsèque au travail.

Tableau 5 :

Régression de la compréhension du travail perçue sur la satisfaction extrinsèque au travail

	R ² ajusté	Béta	T	P
Compréhension	.08	.30	4,4	.000

Les résultats obtenus montrent que la compréhension du travail perçue influence positivement et significativement la satisfaction extrinsèque au travail ($\beta=.306$; $p= .000$). La contribution de la compréhension de son emploi perçue dans l'évaluation de la satisfaction des conditions matérielles de son environnement de travail s'élève à près de 8,9 % (R^2_{aj}). HO2 : est donc logiquement infirmée.

• Vérification de la troisième hypothèse

La troisième hypothèse opérationnelle de cette étude est la suivante : l'utilité sociale du travail perçue augmente la satisfaction intrinsèque au travail.

Tableau 6 :

Régression de l'utilité sociale au travail sur la satisfaction intrinsèque au travail

	R ² ajusté	Béta	T	P
Utilité du travail	.072	.27	3,958	.000

Les résultats indiquent que l'utilité sociale du travail perçue influence positivement et significativement la satisfaction intrinsèque au travail ($\beta = .27$; $p = .000$). La contribution de l'utilité sociale du travail perçue dans l'évaluation de la satisfaction interne du travail s'élève à près de 7,2% (R^2_{aj}). HO3 : est logiquement confirmée.

• Vérification de l'hypothèse quatre

En ce qui concerne l'hypothèse quatre : l'utilité sociale du travail perçue augmente la satisfaction extrinsèque au travail.

Tableau 7 :

Régression de l'utilité sociale du travail perçue sur la satisfaction extrinsèque au travail

	R ² aj	β	T	p
Utilité du travail	,103	.32	4,776	,000

Au regard des résultats de cette analyse, l'on note que, l'utilité sociale du travail perçue influence positivement la satisfaction extrinsèque au travail ($\beta = .32$; $p = .000$). La contribution de l'utilité du travail perçue dans l'évaluation de la satisfaction externe du travail s'élève à près de 10,3% (R^2_{aj}). HO4 : est confirmée. Le sens du travail et la satisfaction au travail évoluent donc dans le même sens chez le personnel de l'Etat employé dans la fonction publique camerounaise. Car les dimensions du sens du travail exercent d'effets directs sur celles de la satisfaction au travail. Ce qui ne permet pas de confirmer l'hypothèse générale.

5. Discussions

Nous avons initié cette recherche afin de vérifier que le sens du travail qui émerge de la compréhension du travail et de son utilité sociale ainsi que de sa contribution au sens de la vie présente des effets directs sur la satisfaction au travail.

Notre démarche nous a conduit à porter notre regard sur le personnel de l'Etat employé à la fonction publique afin d'investiguer le sens que ce personnel donne à leur travail et leur niveau de satisfaction dans un contexte où les environnements de travail subissent de profondes mutations. La compréhension du travail perçue augmente la satisfaction intrinsèque au travail. Les résultats ($\beta = .32$; $p = .000$) montrent que la compréhension du travail perçue est significative à la satisfaction intrinsèque au travail. HS1 étant confirmée, il ressort que les individus qui ont compris leurs tâches et les enjeux de leur organisation ont le sentiment que leur travail est une source d'épanouissement personnel. Pour [47] l'être humain se développe pour devenir intrinsèquement motivé et satisfaire trois types de besoins (de compétences, d'autonomie et d'affiliations) considérés comme fondamentaux et commun à tous les individus.

La compréhension du travail perçue diminue la satisfaction extrinsèque au travail. Au regard des résultats ($\beta = .30$; $p = .000$), la compréhension du travail perçue exerce une influence significative sur la satisfaction extrinsèque au travail. HS2 ainsi infirmée, cette observation déduit que les salariés accordent plus d'importance aux facteurs externes du travail (salaire, sécurité professionnelle, conditions matérielles de l'environnement de travail, primes etc.) que le travail lui-même. Ce qui laisse penser [41] ; [42] ; [43] et [49] qu'une orientation vers des valeurs extrinsèques est susceptible de procurer des états de trouble et des dysfonctionnements au sein de l'organisation pour l'atteinte des objectifs.

L'utilité sociale du travail perçue contribue à l'augmentation de la satisfaction intrinsèque des salariés. Au regard des résultats observés, ($\beta = .27$; $p = .000$). L'utilité sociale du travail influence positivement et significativement la satisfaction intrinsèque au travail. HS3 étant validée, cela suppose que dans une organisation où les efforts des travailleurs sont régulièrement relevés et soulignés à leur juste valeur par des (félicitations, l'autonomie dans son travail, l'acquisition de nouvelle compétence, la reconnaissance, la réalisation de soi, etc.), les salariés auront le sentiment que le travail qu'ils accomplissent est utile à la fois pour eux-mêmes et à la société toute entière. [43] ; [47] ; [23] ; [28] ; [29] ; [30] et [50] ajoutent à cet effet que, les activités optimales favorisent à la fois les sentiments de bonheur et la santé physique.

L'utilité sociale du travail perçue augmente la satisfaction extrinsèque chez le personnel de l'Etat camerounais ($\beta = .328$; $p = .000$). HS4 étant confirmée, l'utilité sociale du travail est positivement liée à la satisfaction extrinsèque au travail. Pour [43] l'efficacité et l'objectivité d'un travail valorisant déterminent l'optimisme, et réorientent l'employé à l'atteinte des résultats. Elle est avant tout économique en ce sens qu'il a pour objectif de produire les richesses, que ce soit par le travail manuel ou la mécanisation ([32]). Le but correspond à la dimension

motivationale du sens et permet à l'individu d'avoir une conscience professionnelle sur sa tâche ([33]).

Conclusion

Cette étude qui portait sur le lien entre le sens du travail et la satisfaction au travail part du constat que, la vacuité et l'apathie s'expliquent par l'insatisfaction des besoins, des attentes et même par un style de management obsolète et informel basé sur le charisme et le laisser-faire affectent la plupart des travailleurs de notre pays ([46]) tend à se généraliser chez le personnel de l'Etat qui affiche de plus en plus des comportements de désinvestissement organisationnel tels que les absentéismes au poste, les retraits au travail, les intentions de départ, en réaction aux mauvaises conditions de travail qu'ils expriment à travers des mots d'ordre de grève. En souhaitant mettre en évidence les effets directs du sens du travail perçu sur la satisfaction au travail. Ce travail de recherche a montré que le sens du travail est un autre déterminant de la satisfaction au travail, dans un environnement défavorable où les conditions minimales requises ne sont plus envisageables pour assurer leurs besoins vitaux ou physiologiques ([50] ; [46] ; [47] ; [48] ; [49] et [42]).

REFERENCES

- [1] ECAM (2007). Condition de vie des Population et profil de pauvreté au Cameroun.
 - [2] Bakiti Ba Mbog Binyet, J.O. (2003), Rémunération et comportement des fonctionnaires Camerounais, mémoire de D.E.A en science de gestion, université de Ngaoundéré.
 - [3] Ndzana, A. G. O. P. (2019). Pourquoi les salaires des fonctionnaires camerounais sont parmi les plus bas d'Afrique Subsaharienne. Groupe kalata finance.
 - [4] Nyock Ilouga, S. et al. (2018). Le sens du travail et cohérence entre une personne et son environnement de travail expérimente-t-il la même réalité ? Dans *psychologie*, 09(08), 2175-2193.
 - [5] Djigou, J. (2019). Perception de la justice organisationnelle et satisfaction au travail : cas des Enseignants des lycées du département de la Menoua. Département de psychologie. FALSH. Université de Yaoundé 1.
 - [6] Loriol, M. (2011). Sens et reconnaissance dans le travail. Publié dans traité de sociologie du travail, sous la direction de Christina Karakioulafis, Athènes, ALONIKOS, P.43-67.
 - [7] Nezoumne, V. (2022). Etude de l'effet du sens du travail sur l'intention de réorientation Professionnelle. Université de Yaoundé 1. Département de psychologie.
 - [8] Huang, X., & Van De Vliert, E. (2003).: *Where intrinsic job satisfaction fails to work: national moderators of intrinsic motivation*. J Organ Behav, 24(2) :159-179. 18.
 - [9] Nyet Odilon, B. (2021). Conditions de travail, Vulnérabilité professionnelle et performance des enseignants dans les établissements secondaires publics à l'extrême-Nord Cameroun. *Territoire, société et santé* 4(7), 197-210.2021-08-623 :58.39, URL : [https:// retssa-ci.com/index./hp](https://retssa-ci.com/index./hp) ? P.184.
 - [10] Elodie, B. (2014). L'emploi au cœur des Régimes [https ://www. Cadremploi.fr](https://www.Cadremploi.fr).
 - [11] MINFOPRA (2021). *Journal Cameroun Tribune*.
 - [12] MINFOPRA (2022). *Journal Cameroun Tribune*.
 - [13] Burakova, M. (2016). Désinvestissement organisationnel. In G. Vallery, M. E. Bobillier Chaumon, E. Brangier et M. Dubois (eds), *psychologie du travail et des organisations : 110 notions clés*. Paris.Dumond.
 - [14] Clark, A. E. (2005). *What makes a good job? Evidence from OECD countries*. Document de travail no 2004-28, Centre National de la Recherche Scientifique, École des Hautes Études en Sciences Sociales, École Normale Supérieure de Paris.
 - [15] Camus, C. (1996). *Lecture sociologique de l'architecture décrite. Comment bâtir avec des mots ?* Paris, L'Harmattan.
 - [16] Clark, A et al. (1996). Is job satisfaction U-shaped in age? *Journal of occupational and organizational psychology*, 69, 57-81.
 - [17] Nyock Ilouga, S., & Moussa Mouloungui, A. C. (2019). Le sens du travail dans un contexte Entropique. Département de psychologie, Université de Yaoundé 1, Faculté des Arts, Lettres et des Science Humaines, BP13084, yaoundé, cameroun. Département de Psychologie, Université Omar Bongo, Faculté des Arts, Lettres et des Sciences Humaines, BP 7641, Libreville, Gabon.
 - [18] Mbarga, A. D., & Mbassi, J. C. (2019). Perception de la performance des organisations Publiques locales : Une analyse du discours des citoyens-usagers des municipalités au Cameroun. Département de gestion Financière et Comptabilité, Ecole Supérieure des Sciences Economiques et Commerciales, Université de Douala, Cameroun. Département de Marketing et Organisation, Faculté des Sciences Economiques et de Gestion Appliquée, Université de Douala, Cameroun.
 - [19] Weick, K. (1995). *Sensmaking in organization Analysis, Organization sociologie du.or/10.1037/14156-005*.
 - [20] Nyangono (2020). Impact du sens du travail sur l'engagement professionnel chez les fonctionnaires camerounais.
 - [21] Arnoux-Nicolas, C. et al. (2016). Influence des différences interindividuelles et de la mobilité professionnelle sur le Sens du travail ». *Le travail humain*, 79(2), p. 147-168.
- “Perceived Work Conditions and Turnover Intentions: The Mediating Role of Meaning of Work”. *Frontiers. Psychol.* 7-704.

- [22] Arnoux-Nicolas, C., et al. (2016). "Development and Validation of the Meaning of Work Inventory Among French Workers", *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 17(2), p. 165-185.
- [23] Herzberg, F. (1968). *Work and the nature of man*. World.
- [24] Leijessen, M. (1010). Les dimensions personnes de la recherche de sens. Approche centrée sur la personne. *Pratique et recherche*, Vol.11, n°.1, PP 46-53.
- [25] Dénis, J-F. (2003). Le sens du travail : validation d'une mesure des caractéristiques valorisées du travail et verification empirique d'un modèle sur le sens du travail en fonction de la coherence du travail. Université de Montréal.
- [26] Schwartz, S. H. (2006). A theory of cultural value orientations: Explication and applications. *Comparative sociology*, 5(2), 137-182. doi:10.1163/156913306778667357.
- [27] Morin. E.M. (1999b). Psychologies au travail. Gatan Morin éditeur.166 Sens du Travail.
- [28] Frankl V. (2009). *Nos raisons de vivre. À l'école du sens de la vie*. Paris, InterÉditions.
- [29] Morin, E., & Gagné, C. (2019). Donner un sens au travail. Promotion le bien-être Psychologique. HEC Montréal. R-624.
- [30] Morin, E. (2008). Sens du travail, santé mentale et engagement organisationnel. *Santé Psychologique, études et recherches*, IRSST.
- [31] Leider. R.J. (1997). The power of purpose creating meaning in your 'liJ' anci work, Berrett Koehier, San Francisco.
- [32] Arnoux-Nicolas, C. (2019). Donner un sens au travail : pratiques et outils pour l'entreprise. DUNOD.ISBN 978-2-10-0801107.
- [33] Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16Wesley.
- [34] Fanou Vigan, A., & Giauque, D. (2018). La satisfaction au travail dans les Administrations Publiques en Afrique : une revue systématique de la littérature. Dans *Revue Internationale des Sciences Administratives*.Vol.84, n°3, P.615-630/.
- [47] Déci, E.L., & Ryan, R. M. (2000). Théorie de l'autodétermination et facilitation de la Motivation intrinsèque Facilitation de la motivation intrinsèque, le développement Social et le bien-être. Université de Rochester.
- [48] Arnoux-Nicolas, C. (2019). Donner un sens au travail : pratiques et outils pour l'entreprise. DUNOD.ISBN 978-2-10-0801107.
- [35] Aubin, S. (2008). La satisfaction au travail, un concept caduc ? Département des sciences économiques et administrations, Université du Québec à Chicoutimi.
- [36] Plaisant, O. et al. (2010). Validation par Analyse Factorielle du Big Five inventory Français (BFI-FI). Analyse.
- [37] Herzberg, F. et al. (1957). Job attitudes: Review or Research and opinion. [https:// www. Scirp. Org](https://www.Scirp.Org). Puttsburgh: psychological service of pittsburgh pp. XVII+279.
- [38] Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1974a). *The Job Diagnostic Survey: An instrument for the diagnosis of jobs and the evaluation of job redesign projects*. Technical report No. 4, Department of Administration Science, Yale University.
- [39] Spector, P.E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes and consequences*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- [40] Davoine, L. (2006). Les déterminants de la satisfaction au travail en Europe. Paris: La Découverte.
- [41] Hackman, J. R. et al. (1975). A new strategy for job enrichment. *California Management Review*, 17, 57-71.
- [42] Herzberg, F. (1968). *Work and the nature of man*. World.
- [43] Herzberg, F. (1971). Le travail et la nature de l'homme. Adaptation de Charles Voraz, Entreprise moderne d'Édition
- [44] Smith, P.C., et al. (1969). The measurement of satisfaction in work and retirement. Chicago: Rand McNally.
- [45]]Weiss,D.J., et al. (1967). Manual for the Mnesota Satisfaction Questionnaire.
- [46] Nyock Ilouga, S., & Moussa Mouloungui, A. C. (2019). Le sens du travail dans un contexte Entropique. Département de psychologie, Université de Yaoundé 1, Faculté des Arts, Lettres et des Science Humaines, BP13084, yaoundé, cameroun. Département de Psychologie, Université Omar Bongo, Faculté des Arts, Lettres et des Sciences Humaines, BP 7641, Libreville, Gabon.
- [49] Brayfield, A. H., & Crockett, W. H. (1955) « employee attitudes and employee performance. » *Psychological Bulletin*, (Washington, D. C) Vol52. N°2.
- [50] Nyock Ilouga, S. (2019). Le rapport au Travail dans un Contexte Entropique : Une Analyse du Sens du Travail. Editions Universitaires européennes. [https:// my.edditions-ue.com](https://my.edditions-ue.com).