

Université de Montréal

**Les effets de l'insécurité de l'emploi sur la santé des employés et le rôle du sentiment  
d'efficacité personnelle : allié ou ennemi ?**

Par Agda Duarte Ramos Feio

École de relations industrielles  
Faculté des arts et des sciences

Mémoire présenté à la Faculté des études supérieures en vue de l'obtention du grade de  
Maîtrise (M.Sc) en relations industrielles

Avril 2020

© Agda Duarte Ramos Feio, 2020

*Ce mémoire intitulé*

**Les effets de l'insécurité de l'emploi sur la santé des employés et le rôle du sentiment  
d'efficacité personnelle : allié ou ennemi ?**

*Présenté par*

**Agda Duarte Ramos Feio**

*A été évalué par un jury composé des personnes suivantes*

**Pierre Durand**

Président-rapporteur

**Victor Haines**

Directeur de recherche

**Umut Riza Ozkan**

Membre du jury

# Résumé

Cette recherche a pour but d'étudier les effets de l'insécurité de l'emploi sur la santé des employés. L'insécurité de l'emploi a été étudiée comme une ressource qui est en constante menace. Parfois, ces menaces sont des interprétations personnelles que peuvent ne jamais aboutir à un licenciement, néanmoins engendrent de forts niveaux de stress chez les employés. Le deuxième objectif concerne à étudier comment remédier cette situation. Nous sommes intéressés par le rôle du sentiment d'efficacité personnelle. Ce trait de personnalité peut être utilisé comme une ressource positive à mettre en place afin d'éliminer, sinon d'atténuer les conséquences négatives de l'insécurité de l'emploi sur la santé.

Afin de déterminer ces associations, nous avons mis en relation un modèle qui consiste à identifier la façon selon laquelle les individus perçoivent une menace dans leur environnement (l'exposition différentielle) et la façon dont ils produisent les réponses afin d'atténuer les effets du stress (la réactivité différentielle).

Nous avons utilisé une base de données secondaire recueillie à l'aide d'un sondage électronique dont 310 employés brésiliens, âgés en moyenne de 39 ans et avec plus de 10 ans d'expérience, ont participé volontairement et anonymement. Les résultats ont révélé que l'insécurité de l'emploi est effectivement un stressor qui produit plusieurs problèmes de santé. Cependant, les employés qui présentent un niveau de sentiment d'efficacité personnelle élevé réagissent à l'insécurité de l'emploi différemment des participants dont le SEP est faible. Ainsi, les travailleurs avec un haut niveau d'efficacité personnelle sont moins affectés par l'insécurité de l'emploi. Tandis que pour les employés qui présentent un faible niveau de sentiment d'efficacité personnelle les résultats indiquent que plus l'insécurité de l'emploi accroît, plus les problèmes de santé se révèlent.

**Mots-clés :** Insécurité de l'emploi, sentiment d'efficacité personnelle, stress, santé, exposition différentielle, réactivité différentielle, théorie de la conservation des ressources.

## Abstract

The first objective of this research is to study the effects of job insecurity on employee health. Job insecurity has been studied as a resource that is under constant threat. Sometimes these threats are personal interpretations that may not result in dismissal, but still cause high levels of stress among employees. The second objective concerns studying how to repair this situation. We are interested in the role of the self-efficacy. This trait of personality can be used as a positive resource to put in place to eliminate, if not mitigate, the consequences of job insecurity in the health.

In order to determine these associations, we have linked a model that consists in identifying the way in which individuals perceive a threat in their environment (differential exposure) and the way that they produce the responses in order to deal with the stressor (differential reactivity).

We used a secondary database collected using an electronic survey in which 310 Brazilian employees, average age 39 years and over 10 years of professional experience, participated voluntarily and anonymously. The results showed that job insecurity is indeed a stressor that produces several health problems. However, employees with a high level of personal self-efficacy respond to job insecurity differently from employees with low personal self-efficacy. Therefore, workers with a high level of personal self-efficacy are less affected by job insecurity. While the employees with a low level of personal self-efficacy, the results indicate that the more job insecurity increases, the worse the overall health conditions the employees have.

**Keywords:** Job insecurity, self-efficacy, stress, health, differential exposure, differential reactivity, conservation of resources theory

# Table de matières

Résumé .....	i
Abstract.....	ii
Liste des tableaux.....	iii
Liste des figures.....	iv
Liste des sigles et abréviations.....	v
Remerciements .....	vi
Introduction.....	1
<b>CHAPITRE 1. : Contexte et problématique .....</b>	<b>5</b>
<b>1.1. Le passage de la sécurité à l'insécurité de l'emploi .....</b>	<b>5</b>
<b>1.2. L'insécurité de l'emploi : Définition .....</b>	<b>9</b>
<b>1.3. Les effets négatifs de l'insécurité de l'emploi .....</b>	<b>14</b>
1.3.1. Les effets sur la relation travail-famille .....	16
1.3.2. Le comportement déviant et de citoyenneté organisationnel (CCO) .....	17
1.3.3. La voix et la participation interne .....	18
<b>1.4. Problématique et Questions de recherche.....</b>	<b>19</b>
<b>CHAPITRE 2. : Cadre théorique et hypothèses.....</b>	<b>23</b>
<b>2.1. La théorie de la conservation de ressources (COR).....</b>	<b>23</b>
<b>2.2. Les conséquences de l'insécurité de l'emploi sur la santé .....</b>	<b>27</b>
2.2.1. Les théories du stress .....	28
2.2.1.1 - Le modèle de Selye .....	28
2.2.1.2 - Le modèle de Lazarus et Folkman .....	29
2.2.1.3 - Le modèle de Pearlin .....	30
2.2.1.4 - Le modèle multiniveaux de Marchand .....	32
2.2.2. La santé mentale.....	33
2.2.3. La santé physique .....	35
<b>2.3. Sentiment d'efficacité personnelle – SEP .....</b>	<b>40</b>
2.3.1. Définition .....	41
<b>2.4. Le modèle conceptuel.....</b>	<b>46</b>
2.4.1. Les hypothèses.....	50
2.4.1.1 La médiation – Exposition différentielle .....	50
2.4.1.2 La modération – Réactivité différentielle.....	52
2.4.1.3 Les variables de contrôle.....	53

<b>CHAPITRE 3. Méthodologie</b> .....	<b>54</b>
<b>3.1. Le type de recherche</b> .....	<b>54</b>
<b>3.2. La source de données</b> .....	<b>54</b>
3.2.1. L'instrument de collecte de données .....	55
3.2.2. Description de l'échantillon .....	56
<b>3.3. La validité de la recherche</b> .....	<b>57</b>
3.3.1. Validité interne .....	57
3.3.2. Validité externe.....	58
<b>3.4. Mesure des variables</b> .....	<b>58</b>
3.4.1. La variable dépendante : État de santé perçu.....	58
3.4.2. La variable indépendante : Insécurité de l'emploi .....	60
3.4.3. La variable modératrice : Sentiment d'efficacité personnelle .....	60
3.4.4. Les variables de contrôle .....	62
<b>3.5. Méthodes d'analyse</b> .....	<b>64</b>
<b>CHAPITRE 4 : Résultats</b> .....	<b>65</b>
<b>4.1. Analyses préliminaires</b> .....	<b>65</b>
4.1.1. Analyse bivariée .....	66
<b>4.2. Vérifications</b> .....	<b>68</b>
4.2.1. Vérification de normalité.....	69
<b>4.2.2 Vérification des hypothèses</b> .....	<b>71</b>
4.2.2.1. L'exposition différentielle .....	72
4.2.2.2. Les effets des variables de contrôles dans l'exposition différentielle .....	73
4.2.2.3. La réactivité différentielle .....	76
<b>CHAPITRE 5. Discussion</b> .....	<b>79</b>
<b>5.1. Rappel de l'objectif du mémoire</b> .....	<b>79</b>
<b>5.2. Discussion des résultats de la recherche</b> .....	<b>80</b>
<b>5.3. Forces et limites de la recherche</b> .....	<b>85</b>
5.3.1. Forces de l'étude.....	85
5.3.2. Limites.....	86
5.3.3. Pistes de recherches futures.....	87
5.3.4. Les implications pratiques .....	89
<b>5.4. Conclusion</b> .....	<b>90</b>
<b>Bibliographie</b> .....	<b>92</b>

## Liste des tableaux

Tableau 1 . -	Définitions de l'insécurité d'emploi (Shoss, 2017).....	14
Tableau 2 . -	Outil d'évaluation de la fluctuation des ressources basé sur la théorie d'Hobfoll version française traduite par Dodeler et al. (2018) .....	26
Tableau 3 . -	Principales études longitudinales en matière de santé et de bien-être depuis 2010 (De Witte et coll., 2016). .....	38
Tableau 4 . -	Mesure de la variable dépendante : l'état de santé perçu.....	59
Tableau 5 . -	Mesure de la variable indépendante : Insécurité de l'emploi .....	60
Tableau 6 . -	Mesure de la variable sentiment d'efficacité personnelle .....	61
Tableau 7 . -	Les mesures des variables de contrôle .....	63
Tableau 8 . -	Analyse descriptive.....	66
Tableau 9 . -	Analyse de corrélation .....	68
Tableau 10 . -	Test de normalité pour la variable dépendante .....	70
Tableau 11 . -	Test d'autocorrélation Durbin-Watson.....	71
Tableau 12 . -	Le résultat de la médiation de la variable insécurité de l'emploi sur la santé .....	73
Tableau 13 . -	Analyse de vérification du modèle de médiation avec les variables de contrôle..	74
Tableau 14 . -	Analyse de modération pour le modèle de réactivité différentielle .....	76
Tableau 15 . -	Analyse conditionnelle Johnson-Neyman .....	78

## Liste des figures

Figure 1 - Les conséquences de l'insécurité de l'emploi (Sverke et coll., 2002).....	14
Figure 2 - Le modèle allostatique (McEwen, 1998) .....	36
Figure 3 - Les facteurs sociocognitifs unifiés dans la théorie de l'auto-efficacité (Bandura, traduit par Lecomte, 2003) .....	42
Figure 4 - Les effets des différents modes de croyances d'efficacité et d'attentes de résultat sur le comportement et l'émotionnel (Bandura, traduit par Lecomte, 2003).....	44
Figure 5 - Modèle de recherche.....	50
Figure 6 - Histogramme de résidus .....	69
Figure 7 - Tracé Q-Q .....	70
Figure 8 - Analyse de médiation .....	73
Figure 9 - Analyse de médiation de l'insécurité de l'emploi sur la santé des femmes .....	75
Figure 10 - Graphique d'interactions modèle de réactivité différentielle .....	77



## Liste des sigles et abréviations

COR : Théorie de la Conservation de Ressources

CCO : Comportement de Citoyenneté Organisationnel

ICR : Inventaire de Conservation des Ressources

SEP : Sentiment d'Efficacité Personnelle

## Remerciements

Je tiens tout d'abord à remercier Monsieur Victor Haines, mon directeur de recherche qui a été présent et disponible pour aider et répondre à mes questions. Monsieur Haines je tiens à vous remercier également pour votre accessibilité, soit en présence physique soit au mode virtuel, vous étiez toujours attentif à mes difficultés et mes demandes. Je souhaite vous exprimer mes gratitudes pour avoir fait preuve de patience envers mes inquiétudes, pour vos enseignements et encadrements et surtout pour me laisser travailler dans mon temps, mes conditions et une certaine indépendance dans la démarche de la recherche. Cette confiance et respect sont des valeurs qui nous encouragent à aller jusqu'au bout de ce défi.

Je tiens également à remercier les membres du jury, Messieurs Pierre Durand et Umut Riza Ozkan que même dans ces circonstances difficiles ont pu tirer du temps pour se concentrer à cette étude. Merci pour vos commentaires très constructifs, respectueux et pleins de richesse qui ont contribué pour améliorer le résultat final.

Un remerciement aux participants qui de façon anonyme, discrète et sans aucun retour ont participé à cette étude. Grâce à vous nous pouvons mieux comprendre les défis de la vie.

Enfin, la réussite de ce mémoire n'aurait pas été possible sans les encouragements et le soutien de ma famille et de mes amis. Un remerciement de tout mon cœur à mon fils qui m'accompagne lors de cette flânerie de découvertes.

# Introduction

Depuis ces 50 dernières années, nous pouvons dire que les changements du marché du travail ont été sévères : le ralentissement de l'économie dans les années 1970, l'entrée de l'ère de la globalisation vers les années 80, le passage de la structure industrielle à une économie de services et l'émergence d'industrie de haute technologie depuis les années 90, et plus récemment, l'ère des nouvelles formes d'organisation du travail appelée industrie 4.0 ou numérisation de l'économie. En plus, les transitions politiques et économiques apportent quant à elles d'autres modifications au niveau de la structure de la société, de la loi et le mode de vie des citoyens. Ces changements économiques, sociaux et organisationnels produisent des résultats positifs et négatifs pour les travailleurs. Du côté négatif nous soulignons les menaces à la sécurité de plusieurs types d'emplois. Les employés qui ont perdu leur travail ou souffrent avec le sentiment de le perdre d'un jour à l'autre sont les plus affectés. Le sentiment d'insécurité d'emploi est considéré comme un des plus sévères facteurs de stress professionnel (De Witte, 1999), et qui entraîne de lourdes conséquences pour les employés et les organisations.

Le mot « insécurité » est décrit comme « un manque de sécurité » selon le Trésor de la Langue française (TLFI). Toutefois, la conception de cette manifestation n'est pas si simple, elle exige un approfondissement de plusieurs études et théories. En effet, sur le plan multidisciplinaire, l'insécurité peut être caractérisée comme un enchaînement des rapports sociaux auquel les gens sont « à la merci du moindre aléa de l'existence » (Castel, 2010, p. 9), ou considérée comme « un déficit d'appropriation environnementale qui s'accompagne d'un sentiment d'absence de contrôle » (Moser, 2004, p. 21), ou tout simplement un objet de représentation sociale (Garoscio, 2006). Mettre en évidence que l'insécurité est un phénomène qui se manifeste de différentes formes s'avère essentiel pour comprendre comment son impact est nuisible à l'être humain. Dans cette étude, nous sommes intéressés par le sentiment d'insécurité lié au travail qui peut être traduit par la peur de perdre son emploi ou la peur de perdre le statut professionnel (Gallie et coll., 2017). Plus précisément, c'est la menace de se rendre dans une situation de précarité d'emploi qui contribue à l'augmentation du sentiment d'insécurité. Une étude de Andolson (1998 cité dans Rocha et coll., 2010) a démontré que dans une enquête nationale réalisée en 1996 aux

États-Unis, 79% des personnes interrogées ont déclaré que « chaque fois » qu'elles entendaient parler de licenciement, elles s'inquiétaient pour leur propre emploi, indépendamment du fait que leur propre emploi soit menacé ou pas. Autrement dit, le sentiment d'insécurité d'emploi existe même pour les employés dont le travail n'est pas menacé. Il s'agit de « l'appréhension générale de la poursuite de son travail » (Keim et coll., 2014).

Au cours de ces dernières années, de nombreuses études ont montré les effets nocifs que la perception d'insécurité de l'emploi peut produire sur la santé de l'individu: l'augmentation des maladies coronariennes (Lee et coll., 2004), l'hypertension artérielle (Levenstein et Kaplan, 2001), l'obésité (Ferrie et coll., 2002) les problèmes de santé psychosomatiques (Mohren et coll., 2003) et la dépression (Chen et coll., 2009). Les effets de l'insécurité de l'emploi ont été également étudiés sur la relation famille-travail : la peur du chômage et ses effets sur le conjoint (Bunnings et coll., 2017), l'insécurité et son effet sur la grossesse et la naissance des enfants (Schaller et Zerpa, 2015), et plus récemment les recherches ont montré que l'insécurité d'emploi vécu pendant la vie productive est ressentie durant la retraite (Barrech et coll., 2016).

Du côté organisationnel, les études ont indiqué d'autres conséquences, telles que la corrélation négative entre l'insécurité et la performance (Staufenbiel et König, 2010), la relation entre l'insécurité d'emploi et le comportement contreproductif au travail (Van den Broeck et coll., 2014) et l'insécurité et l'intention de quitter (Staufenbiel et König, 2010). Les résultats de la méta-analyse de 68 études conduites par Keim et collègues (2014) ont révélé que l'insécurité de l'emploi corrèle avec l'insécurité objective (le type de contrat, l'âge, les changements organisationnels) et subjective (l'ambiguïté de rôle, le locus de contrôle, le manque d'autonomie) aussi bien que les variables de contrôle liées à la nationalité, le taux de chômage et le genre (Keim et coll., 2014). D'ailleurs, Scott (2004) a trouvé que la mondialisation a augmenté la précarité des emplois, la réduction de pouvoir des employés et a entraîné de terribles résultats pour la santé des travailleurs.

D'autres recherches évoquent également la compréhension des effets de l'insécurité sur certaines professions ou secteur de l'économie, comme le cas des employés qui exécutent des travaux standardisés et répétitifs et vivent sous la menace d'une relocalisation (OECD, 2012; Sum et Khatiwada, 2010) ou l'impact de la flexibilité des conditions de travail sur les travailleurs (Gallie

et coll, 2017; Fullerton et Wallace, 2007; Schalk et coll, 2010). D'autres études se sont penchées plutôt sur les effets de l'insécurité selon l'activité de l'entreprise, soit publique ou privée (Clark et Postel-Vinay, 2009; Urbanaviciute et coll, 2018).

De plus, il existe une relation entre l'insécurité de l'emploi et la situation du marché du travail (Anderson et Pontusson, 2007). Nous avons donc choisi d'appliquer cette étude sur la population brésilienne. Le choix du Brésil s'explique d'abord par le fait que le pays a été frappé par l'accélération de l'inflation, qui a passé de 5,84 % en 2012 à 6,41 % en 2014 (Mattei, L., 2018). Deuxièmement, la chute du PIB de 3 % en 2013 à 0,5 % en 2014 a soulevé la croissance du taux de chômage et l'augmentation de l'activité informelle. Ces deux facteurs forment une combinaison potentiellement destructive pour les travailleurs, car ils sont de forts prédicteurs de l'insécurité de l'emploi.

Notre recherche vise également à combler quelques lacunes observées dans les études précédentes. En analysant les recherches sur le sujet, nous identifions que l'insécurité de l'emploi est un phénomène qui ne touche pas tous les employés de la même manière. Il nous semble que certaines caractéristiques personnelles participent de ce processus et produisent différents résultats. À cet égard, nous sommes intéressés par le rôle du sentiment d'efficacité personnelle. Ce trait s'inscrit sur la croyance individuelle que la personne possède de qu'elle est capable de réaliser certaines tâches ou surmonter certains défis.

D'ailleurs, il serait utile de comprendre le fonctionnement de ce processus par entremise d'un modèle qui considère deux hypothèses majeures : soit la perception de l'insécurité comme un événement stressant (differential exposure), soit la réactivité à ce stressor (differential reactivity). Autrement dit, nous cherchons à analyser la capacité du sentiment d'efficacité personnelle d'expliquer les différentes manières dont chaque travailleur aperçoit l'insécurité de l'emploi, aussi bien que sa capacité à réduire ou d'augmenter les effets de l'insécurité de l'emploi sur la santé.

Ce qui nous a incités à étudier la relation entre l'insécurité de l'emploi et ses conséquences sur la santé est la probabilité de trouver des réponses qui peuvent aider les gestionnaires des ressources humaines et relations industrielles à bien comprendre comment les changements organisationnels et les transformations du marché du travail gèrent les stress et par conséquent

les effets nuisibles de ce dernier sur la santé. De plus, notre recherche vise à comprendre le rôle du sentiment d'efficacité personnelle dans cette dynamique. Serait-il capable d'aider les employés à faire face aux transformations du monde du travail ?

Afin de bien cerner ces concepts, nous présentons notre étude en cinq chapitres. La première partie se penchera sur le contexte et la problématique liée à l'objet de l'étude, c'est-à-dire la définition de l'insécurité de l'emploi, le passage de la sécurité à l'état d'insécurité et les conséquences de ses sentiments pour les organisations et les employés. Le deuxième chapitre sera dédié à la revue de littérature sur le cadre théorique qui nous permettra de mettre en lumière la relation entre les variables par l'entremise du modèle conceptuel, aussi bien que les hypothèses, en considérant les deux modèles de l'étude. Le chapitre 3 concentrera sur la méthodologie utilisée et le déroulement de la recherche. Ce chapitre nous aidera à comprendre les mesures et sa capacité de répondre à nos questions de recherche. Le chapitre 4 présentera les résultats des analyses et finalement le chapitre 5 abordera la discussion des résultats, les forces et limites de notre étude, les implications pratiques et la conclusion.

# **CHAPITRE 1. : Contexte et problématique**

Dans ce chapitre, les principales définitions et les conceptualisations recensées dans la littérature seront présentées. En premier lieu, un recueil théorique pour expliquer le passage de la sécurité à l'insécurité de l'emploi. Ensuite, la revue du concept de l'insécurité de l'emploi aidera à comprendre pourquoi ce phénomène touche de plus en plus les employés et génère des conséquences sur la santé. Les effets négatifs sont aussi ressentis au niveau organisationnel et personnel; nous allons donc explorer quelques exemples. À partir de cette revue, à la fin de ce chapitre, nous serons en mesure d'exposer la problématique et les questions de recherche qui seront abordées dans cette étude.

## **1.1. Le passage de la sécurité à l'insécurité de l'emploi**

Le travail ne répond pas seulement aux besoins matériels, mais le sens attaché au travail répond également à la raison d'être d'une personne et à ses besoins sociaux (Locke et Taylor, 1990). Selon Gini (2001), le travail est le moyen par lequel nous formons notre caractère et nous nous complétons en tant que personnes. L'auteur cite, par exemple, que face à une question du type qui « suis-je? », les réponses sont toujours liées au métier et même ceux qui ne travaillent pas s'identifient par leur ancien travail ou leur situation actuelle en se décrivant comme retraité ou chômeur (Gini, 2001 p. 222). Alors que la mesure où la relation entre le travailleur et l'entreprise est construite de façon à stimuler le sens du travail et l'appartenance, cette relation offre beaucoup de satisfaction et de protection aux employés. Plus précisément, elle est fondée sur la notion de sécurité d'emploi, définie comme « les attentes individuelles concernant la continuité du statut professionnel » (Davy et coll, 1997 p. 323, cité dans Sverke et Hellgren, 2002). Appartenir à une organisation apporte un sentiment de confort qui aide à la construction du bien-être professionnel, la motivation et l'évolution dans la carrière. Il s'agit en effet d'une sécurité basée sur le contrat psychologique (Rousseau, 1995, cité dans

Conway et Jacqueline, 2011). Le contrat psychologique « repose sur les notions de croyance subjective individuelle, de réciprocité, de promesse et d'engagement ». Il est également une ressource positive et essentielle pour assurer les charges du parcours professionnel. La construction du lien entre l'employé et l'organisation est établie sur le terme de la réciprocité de compromis entre les parties. Les études ont montré qu'il y a une association entre le contrat psychologique des employés et leurs performances, ceci est expliqué par la théorie de l'échange social (Turnley et coll, 2003, cité dans Shoss, 2017), c'est-à-dire que les employés respectent leurs obligations et s'attendent à ce que l'organisation fasse le même (Conway et Jacqueline, 2011). Du point de vue des employés, recevoir le soutien organisationnel était associé à une gamme d'attitudes et de comportements positifs liés au travail, notamment la satisfaction au travail, l'engagement organisationnel, l'assiduité et l'intention de rester dans l'organisation (Rhoades et Eisenberger, 2002 cité dans Blackmore et Kuntz, 2011).

Toutefois, le changement du marché a eu une influence notable sur cette relation de confiance basée sur le contrat psychologique. Pour faire face aux concurrentes, les entreprises furent obligées à se rendre plus efficaces avec moins de dépenses. De plus, depuis la fin des années 70, les transformations liées aux pratiques de gestion de la main-d'œuvre ont émergé. Les gestionnaires ont commencé à être perçues comme moins paternalistes envers la force de travail et plus défenseurs des intérêts des employeurs. Le concept d'opération allégée a permis d'éliminer tous les excédents de coûts, y compris les travailleurs dispensables (Greenhalgh et Rosenblatt, 2010). En outre, la situation économique imprévisible et le durcissement des normes de la concurrence ont entraîné des réductions d'effectifs, des fusions, des acquisitions et d'autres types de changements structurels (Sverke et Hellgren, 2002).

La vulnérabilité de ces nouvelles relations de travail a introduit la rupture ou la violation du contrat psychologique. Selon Morrion et Robinson (1997, cité dans Rossano et coll., 2015), la rupture prend sa forme à partir d'une évaluation cognitive de l'employé quand il se rend compte que l'organisation n'a pas tenu les accords déterminés, tandis que la violation est déclenchée par les émotions négatives ressenties après la prise de conscience de la rupture.

La première conséquence de la rupture du contrat psychologique s'inscrit sur la conception de la sécurité de l'emploi. Si avant, la sécurité était déterminée par le contrat « relationnel »,



centré sur la stabilité de la relation d'emploi, aujourd'hui cette relation est « transactionnelle » basée sur la performance, la flexibilité et la réduction de coûts (Rossano et coll., 2015). Les changements organisationnels ont brisé la relation de confiance et conduit une réalité d'alarme concernant le marché du travail. Le premier concept qui a changé c'était l'employabilité. De nombreuses formes atypiques de relations d'emploi se sont développées, tel que le passage du contrat de travail de durée indéterminée (CDI) aux diverses modalités de contrat de durée déterminée (CDD), les contrats autonomes, le travail à temps partiel, les travaux par tâche, par heure, par projet ou sous-traités ont montré aux travailleurs que certains changements sont vraiment associés à une plus grande précarité de l'emploi (Berton et coll., 2011) et augmentent le niveau d'insécurité (Keim et coll., 2014).

D'ailleurs, la conception de sécurité de l'emploi a également changé. Par exemple, Bruyère et Lizé (2010) dans une étude menée auprès de douze mille employés ont identifié trois éléments que constituait pour eux la sécurité de l'emploi : stabilité de l'emploi (rester dans le même emploi), sécurité de l'emploi (reprise d'emploi rapide après une mobilité externe à l'entreprise) et sécurité des revenus (maintenir ou augmenter ses revenus consécutivement à une mobilité). Pour certains employés, cette démarche n'existe plus. L'adaptation à ces nouvelles formes d'emploi demande aux travailleurs une vision de l'employabilité et du marché du travail dans la perspective d'un nouveau contrat psychologique, celui-ci est basé plutôt sur la performance et la flexibilité.

La flexibilité a introduit un nouveau système de production plus agile et a permis l'augmentation des volumes de production et massification des produits. Selon Rosenberg (1991 cité dans Fullerton et Wallace, 2007), il existe trois types de flexibilisation : flexibilité de l'emploi – qui a modifié le nombre de travailleurs ou le nombre d'heures selon le besoin de l'entreprise ; la flexibilité des salaires – le paiement est fait selon les tâches pour répondre aux conditions du marché du travail; et la flexibilité fonctionnelle – qui a déterminé les tâches effectuées par des travailleurs individuels pour répondre aux besoins de la production. Au centre de l'approche sur la flexibilisation du travail se trouve le modèle de l'organisation flexible développé par Atkinson (1984). Son modèle prend en compte deux flexibilités : la flexibilité fonctionnelle et la flexibilité numérique. Pour Atkinson les entreprises maintiennent des employés selon les compétences

qu'ils détiennent. Par exemple, les employés possédant des compétences clés sont considérés comme des employés «du noyau», tandis que ceux qui n'ont pas ce palier de compétence sont considérés comme des employés «périphériques». Ainsi, si l'employé appartient à la catégorie du noyau, il aura plus de sécurité d'emploi. En revanche, les employés périphériques sont utilisés en fonction de l'évolution du marché, c'est-à-dire qu'ils peuvent être licenciés plus facilement.

Au fil du temps, d'autres modèles de flexibilité du travail ont été mis en place. Par exemple, Grenier, Giles et Bélanger (1997) ont introduit le modèle basé sur la flexibilité numérique interne (flexibilité fonctionnelle) et externe. Par la dimension interne, les auteurs considèrent que les fluctuations de la demande de production déterminent le temps de travail, les heures supplémentaires et le travail à temps partiel. Tandis que la flexibilité externe concerne l'agilité des embauches, les mises à pied et les types de contrats (court ou long terme). Ainsi, la flexibilité du travail fait partie de l'organisation du travail, de l'utilisation des technologies et les systèmes de gestion (Grenier, Giles et Bélanger, 1997). Une étude réalisée aux États-Unis montre qu'entre 30% et 50% des entreprises ont déjà adopté des stratégies de flexibilité basées au modèle noyau-périphérique (Kalleberg, 2003). Ce type de stratégie s'appuie surtout sur les critères d'adaptation du personnel selon le volume de travail et les changements du marché du travail. Dans ce contexte, la flexibilité numérique met en évidence la généralisation des emplois atypiques et la précarité de l'emploi. Par conséquent, la flexibilité est devenue une cause indiscutable des problèmes de santé mentale au travail (Mercure, D. et Vulture, M., 2010).

Depuis ces derniers changements, les employés ont pu constater que les employeurs ne pourraient plus assurer la relation de confiance obtenue avant. Ces employés sont quotidiennement confrontés aux menaces. Ils font alors une comparaison de leur réalité et ils se rendent compte de leur impuissance et de la difficulté d'influer sur leurs trajectoires de carrière. Le constat de ces changements organisationnels prédit de manière significative l'insécurité de l'emploi (Ashford, Lee et Bobko, 1989).

C'est à partir de ces réflexions que le sentiment d'insécurité prend forme. En matérialisant l'idée de que la sécurité est temporaire et subjective, l'employé voit qu'il a un passage raffiné de la sécurité d'emploi à la probabilité de perte de l'emploi. De plus, d'autres problèmes liés aux changements organisationnels sont également responsables par l'accroissement de l'insécurité

d'emploi : le conflit de rôle causé par les fusions et acquisitions, le manque de communication interne (Keim et coll., 2014), type de contrat et le statut d'emploi (Findlay et Thomson, 2017).

À cet effet, la sécurité et l'insécurité chevauchent selon la situation que le travailleur se trouve. Depuis la perte de confiance envers les employeurs, les employés ont augmenté le sentiment de peur de perdre l'emploi et par conséquent l'incertitude quant à l'avenir. Face aux difficultés de se rendre à ces épreuves, les employés se confrontent de plus en plus aux conséquences de l'insécurité, considérée pour certains chercheurs comme une des maladies du 21e siècle (De Witte, 2016). D'autres études ont également montré que l'insécurité d'emploi dépasse les frontières organisationnelles et s'appliquent à l'environnement social et familial.

## **1.2. L'insécurité de l'emploi : définition**

En 1977, Greenhalgh et Rosenblatt ont étudié les effets de la peur et de l'anxiété sur les employés qui ont vécu les licenciements dans leurs emplois. Les auteurs ont remarqué que certains employés avaient ressenti de forts traumatismes et que les émotions vécues pendant la période d'instabilité au travail avaient causé beaucoup de troubles psychiques. Pour bien expliquer ces facteurs, les chercheurs ont construit un modèle multidimensionnel en considérant cinq éléments. Le premier, ils ont appelé la sévérité de la menace (Greenhalgh et Rosenblatt, 1984 p. 440). Ceci comprend les menaces qui s'instaurent à partir des premiers changements. Parmi ces menaces, les auteurs ont remarqué la perte d'opportunité de promotion ou même la perte d'autonomie dans l'organisation de son travail. Ensuite, chaque employé fait une pondération de l'importance de ces éléments et détermine la gravité que ceci représente par son parcours. Le troisième élément identifie la perception de divers événements qui auraient une incidence négative sur les conditions de travail, telle qu'effectuer des tâches désagréables, le changement des gestionnaires, la perte de collègues d'équipe, etc. L'employé fait alors une analyse de l'importance attachée à chacune de ces potentialités. Ses facteurs se multiplient entre eux et forment le quatrième élément, le ressenti personnel face à la situation de chacun. Le cinquième élément de la construction de l'insécurité d'emploi est l'impuissance. Il apparaît particulièrement important d'identifier que l'impuissance joue un rôle majeur sur les aspects du désir de conserver

la continuité de l'emploi, facteur fondamental dans les paradigmes de Greenhalgh et Rosenblatt (1984).

Ainsi, Greenhalgh et Rosenblatt ont été les premiers chercheurs à identifier l'insécurité de l'emploi comme étant « le sentiment d'une impuissance à maintenir la continuité souhaitée dans une situation d'emploi menacé » (Greenhalgh et Rosenblatt, 1984, p. 438 cité dans Sora et coll, 2010).

Quelques années plus tard, Hellgren et coll., (1999) ont introduit deux dimensions pour mieux expliquer l'influence de l'insécurité de l'emploi sur les inquiétudes des employés. Il s'agit de l'insécurité « quantitative » et « qualitative ». En ce qui concerne l'insécurité quantitative, celle-ci fait référence aux préoccupations concernant l'existence future de l'emploi actuel (Hellgren et coll., 1999 p.182), alors que l'insécurité qualitative est liée aux menaces perçues sur les caractéristiques de l'emploi, c'est-à-dire, lorsque de bonnes conditions de travail sont menacées d'être dépréciées par un manque d'opportunité de carrière, une probabilité de réduction du salaire (Hellgren et coll., 1999 p.182), ou une incapacité d'adaptation à un nouveau poste dans l'avenir (Sverke et Hellgren, 2002 p. 30). Ce sont de plus, des menaces de perdre le statut professionnel et de se rendre dans une situation de précarité d'emploi (Gallie et coll., 2017). L'insécurité d'emploi quantitative est associée à l'insatisfaction au travail (Ashford et coll., 1989) et contribue à des sentiments d'épuisement professionnel (Dekker et Schaufeli, 1995, cité dans De Witte, 1999). Elle est également associée aux symptomatologies physiques et des plaintes psychosomatiques (Van Vuuren et coll., 1991, cité dans De Witte et coll. 2010), tandis que l'insécurité de l'emploi qualitative est vue par les employés comme une menace ou un rejet, et pour réagir à cette frustration ils adoptent des comportements contreproductifs envers l'organisation (Van den Broeck et coll., 2014).

Les contraintes de l'insécurité sont aussi identifiées comme un sentiment d'insécurité objective ou subjective (Sverke et Hellgren, 2002). L'insécurité objective est mesurée par les analyses que l'employé fait en regardant la situation de sa propre entreprise ou du marché du travail, il identifie les nombres de licenciements et les taux de chômage et peut conclure qu'il y a une menace à sa situation en fonction de la manière par laquelle le marché du travail se révèle. Certains chercheurs tels que, Bussing, (1999) et Pearce (1998) (tiré de De Witte, 1999)

considèrent de plus, que l'insécurité objective est un synonyme de la flexibilité numérique externe. D'abord, parce que les contrats de travail atypiques sont une source de vulnérabilité. De plus, qu'il en résulte à beaucoup d'inégalités et imprévisibilités. Pourtant, l'insécurité objective est un facteur à l'origine de l'insécurité subjective.

Au niveau subjectif l'employé mesure sa propre employabilité (son expérience et ses compétences, par exemple) et il peut conclure que sa position est en risque. C'est donc une évaluation de la probabilité de perdre son emploi dans un avenir proche (Ellonen et Nätti, 2015). Dans ce sens, l'appréciation personnelle est essentielle pour comprendre les effets de l'insécurité, car la menace est basée sur la perception et interprétation de la relation de travail (Sverke et Hellgren, 2002) dans les limites des conditions objectives. Ces éléments, objectifs et subjectifs, se rapportent mutuellement selon la condition du travailleur. De plus, deux employés dans la même situation peuvent avoir différents sentiments en ce qui concerne les menaces. La plupart des chercheurs sont d'accord que cette perception particulière met en évidence une caractéristique essentielle de l'insécurité : son caractère individuel et subjectif (Sverke et Hellgren, 2002).

La chercheuse Mohr (2000) distingue quatre phases qui illustrent comment l'insécurité de l'emploi objective et subjective est connectée. 1) En premier lieu, un état de prise de conscience de l'individu par rapport au taux de chômage élevé à l'échelle nationale. 2) Insécurité de l'emploi au niveau de l'entreprise : quand l'entreprise reconnaît que sa situation économique est instable. 3) Insécurité au niveau individuel : lorsqu'une menace réelle est perçue et que la réduction des effectifs est évidente. 4) L'anticipation de la perte d'emploi : Les licenciements commencent à se produire. Une telle différenciation est cruciale, car chaque phase exige des moyens psychologiques spécifiques pour faire face à ses exigences. (Mohr, 2000 : 339)

Une autre caractéristique de l'insécurité est le fait qu'il s'agisse d'un phénomène involontaire (De Witte et Näswall, 2003), car la continuité de l'emploi ne dépend pas de la volonté de l'employé, cette disposition d'insécurité peut arriver dans les moments de restructuration organisationnelle, délocalisation, *downsizing*, changement économique et technologique. Le caractère involontaire est pertinent parce que les employés qui se trouvent dans les conditions d'insécurité, mais ils désirent leur licenciement (pour diverses raisons) n'auront pas peur face à

l'insécurité de l'emploi. En outre, l'insécurité par rapport au futur est fondamentalement inhérente à l'expérience de chacun. Cette expérience englobe à la fois la possibilité perçue de perdre l'emploi actuel (composant cognitif de l'insécurité de l'emploi), ainsi que les inquiétudes liées à cette menace (composant affectif de l'insécurité de l'emploi) (Borg et Elizur, 1992, cité dans Sverke et Hellgren, 2002).

Le concept d'insécurité de l'emploi a été défini de différentes manières depuis les premières études de Greenhalgh et Rosenblatt en 1984. Néanmoins, nous avons remarqué que la plupart des concepts indiquent qu'il y a un consensus dans la pensée des chercheurs concernant sa définition, soit elle désigne la « perception » de la perte de l'emploi, soit les « inquiétudes » liées à ce pressentiment. Le tableau 1 présente une synthèse des principales conceptualisations théoriques développées au cours des 35 dernières années. Pour notre part, nous avons choisi de nous attacher au concept d'insécurité défini « comme la possibilité subjectivement perçue et non désirée de perdre l'emploi actuel dans l'avenir, de même que les craintes ou les inquiétudes liées à cette probabilité » (Elst et coll, 2014 p. 365).

À ce sentiment s'ajoute encore l'incapacité de changer ce scénario extérieur. Cette disposition à prendre un chemin contraire à son désir de maintenir l'emploi implique plusieurs conséquences, les plus importantes sont celles liées aux niveaux personnels et organisationnels qui seront explicitées au chapitre suivant.

Il est important de mettre en lumière que l'insécurité d'emploi doit être séparée de la perte d'emploi réelle. Puisque la perte d'emploi ou le temps du chômage est immédiat et se définit comme une expérience réelle, l'insécurité de l'emploi est une expérience quotidienne impliquant des incertitudes sur l'avenir. Cette incertitude se constitue donc comme une source de stress intense (Sverke et coll., 2006). En outre, une comparaison entre l'expérience de l'insécurité de l'emploi et celle du chômage suggère que l'impact psychologique de l'insécurité de l'emploi s'est révélé aussi néfaste pour le bien-être des employés que l'impact du chômage pour l'échantillon de chômeurs (De Witte, 1999).

## Définitions de l'insécurité d'emploi

Greenhalgh et Rosenblatt (1984)	“Perceived powerlessness to maintain desired continuity in a threatened job situation”
Van Vuuren et Klandermans (1990)	“Concern about the future permanence of the job, or sometimes a concern about a significant deterioration in conditions of employment”
Jacobson et Hartley (1991)	“A discrepancy between the level of security a person experiences and the level she or he might prefer”
Heaney, Israel, et House (1994)	“An employee’s perception of a potential threat to continuity in his or her current job”
De Witte (1999)	“An overall concern about the continued existence of the job in the future”
Hellgren, Sverke, et Isaksson (1999)	“Quantitative job insecurity refers to concerns about the future existence of the present job. Qualitative job insecurity pertains to perceived threats of impaired quality in the employment relationship, such as deterioration of working conditions, lack of career opportunities, and decreasing salary development.”
Manski et Straub (2000)	“Subjective probability of exogenous job destruction”
Sverke et Hellgren (2002)	“A fundamental and involuntary change concerning the continuity and security within the employing organization.”
Probst (2003)	“Job security [is] the perceived stability and continuance of one’s job as one knows it”
De Cuyper, Bernhard-Oettel, et coll. (2008)	“Employees’ perceptions about potential involuntary job loss”
Klandermans, Hesselink, et Van Vuuren (2010)	“A concern about the future of one’s job”
Burchell (2011)	“An employee’s perception of the likelihood of the losing their job involuntarily in, say, the next six or twelve months”
Loi, Ngo, Zhang, et Lau (2011)	“A psychological state in which workers vary in their expectations of future job continuity within an organization”
De Cuyper, M.kikangas, Kinnunen, Mauno, et De Witte (2012)	“Worker’s perception or concern about potential involuntary job loss”
Schreurs, Van Emmerik, Günter, et Germeys (2012)	“Employees’ feeling that their job is at risk or that they are likely to face job loss”

Keim, Landis, Pierce, et Earnest (2014)	“The overall apprehension of the continuing of one’s job”
Vander Elst, De Witte, et De Cuyper (2014)	“The subjectively perceived and undesired possibility to lose the present job in the future, as well as the fear or worries related to this possibility of job loss”
Ellonen et Nätti (2015)	“Individual’s evaluation of how likely it is that one will lose one’s job in near future”
Vander Elst, De Cuyper, Baillien, Niesen, et De Witte (2016)	“The perceived threat of losing the current job in the near future”

Tableau 1 . - Définitions de l’insécurité d’emploi (Shoss, 2017)

### 1.3. Les effets négatifs de l’insécurité de l’emploi

Comme a été mentionné, une composante très importante de l’insécurité est sa caractéristique personnelle et subjective, de sorte qu’il est probable que certains employés risquent davantage de souffrir, tandis que d’autres pourraient être moins touchés. Sverke et coll, (2002), ont indiqué que les conséquences de l’insécurité peuvent être disposées en deux catégories (figure 1) : (1) le type de réaction (*type of reaction*) qui distingue les réactions immédiates des réactions à long terme; (2) le lieu de la réaction (*focus of reaction*), qui peut être au niveau individuel ou organisationnel.

Figure 1 - Les conséquences de l’insécurité de l’emploi (Sverke et coll., 2002)

		Focus of reaction	
		Individual	Organizational
Type of reaction	Immediate	<b>Job attitudes</b> <b>Job satisfaction</b> <b>Job involvement</b>	<b>Organizational attitudes</b> <b>Organizational commitment</b> <b>Trust</b>
	Long-term	<b>Health</b> <b>Physical health</b> <b>Mental health</b>	<b>Work related behavior</b> <b>Performance</b> <b>Turnover intention</b>



Au niveau individuel, les réactions immédiates sont ressenties dans la satisfaction au travail, la motivation et l'engagement organisationnel. Tandis qu'à long terme, les conséquences seront plus saisissantes en ce qui concerne la santé physique et mentale. La dimension organisationnelle présente également les réponses de l'insécurité par le biais de la réduction du niveau de confiance envers l'organisation. Alors qu'à long terme, ces attitudes peuvent conduire à une baisse de productivité et l'augmentation des intentions de quitter l'organisation (Sverke et coll., 2002). D'autres réactions seront évidemment ressenties soit au niveau individuel, soit organisationnel.

Ransome (1998, cité dans Reisel et coll, 2010) suggère que l'insécurité de l'emploi tire son sens selon l'importance du travail dans la société contemporaine. Dans ce cas, plus la personne a un attachement envers l'organisation, plus les conséquences de l'insécurité seront reproduites sur son comportement. Également, la dépendance d'une personne envers l'emploi dont elle occupe peut-être une variable importante en ce qui concerne l'insécurité de l'emploi. Par exemple, selon Sora et coll, (2010) les salariés dont les chances de trouver un autre emploi sont faibles et dont la principale source de revenus provient de l'emploi menacé sentiront les effets de l'insécurité d'une façon plus forte puisqu'ils seront probablement plus dépendants de cet emploi que les salariés dotés d'une forte employabilité.

Certains auteurs ont pu montrer que les conditions environnementales et organisationnelles étaient également liées à l'insécurité d'emploi perçue. Une étude menée par Ellonen et Nätti (2015) a identifié les prédicteurs aux échelons micro et macro de l'insécurité d'emploi perçue parmi les employés finlandais entre 1984 et 2008. Parmi les prédicteurs micros, on peut citer l'appartenance à un syndicat par exemple, Anderson et Pontusson (2007) ont constaté que les travailleurs dont les membres sont syndiqués ont moins d'insécurité. Kinnunen et coll., (2000) ont trouvé qu'une précédente expérience de chômage peut augmenter le sentiment d'insécurité quand il y a la probabilité de changement organisationnel ou même une altération de gestionnaire. Clark et Postel-Vinay (2009), dans une comparaison de 12 pays de l'Union européenne, ont constaté qu'il y a plus d'insécurité chez les employés du secteur privé dans les pays dotés d'une législation de protection de l'emploi plus stricte, alors que ce sentiment est plus faible dans les pays offrant des allocations de chômage plus généreuses (Ellonen et Natti, 2015).

### 1.3.1. Les effets sur la relation travail-famille

Dans une étude récente conduite par les chercheurs Barrech et coll., (2016) les chercheurs ont étudié que l'exposition au sentiment d'insécurité d'emploi dans la période de vie active est associée avec une réduction du sentiment de bien-être après la retraite, c'est-à-dire que les conséquences de l'insécurité peuvent être ressenties à long terme. D'autres études montrent la relation entre l'insécurité d'emploi et les conflits travail-famille. C'est le cas des études de Richter et coll., (2010) qui ont trouvé que les employés réagissent à la peur de perdre l'emploi en augmentant leurs efforts au travail ou en percevant une charge de travail accrue. Cela, à son tour, dérange la répartition du temps consacré à la famille, car ils ont tendance à avoir plus de temps pour le rôle du travail et moins de temps à investir dans le rôle familial. Un autre déséquilibre semble être lié également à l'insécurité au travail : l'inquiétude due au sentiment de perte de l'emploi génère une fatigue cognitive qui diminue l'attention aux demandes du foyer et par conséquent engendre un conflit entre travail et famille. Selon Richter et coll., (2010) ces conflits sont particulièrement visibles chez les hommes. Cela peut être justifié par la tradition du concept que les hommes soient les principaux soutiens de famille tandis que dans les sociétés où les attentes en matière de rôle de travail diffèrent moins dans les deux sexes, l'insécurité de l'emploi a plus de chances d'être similaire pour les deux conjoints (Làszlo et coll., 2010).

D'autres conséquences de l'insécurité sur le rapport familial sont remarquées par Lim et Loo (2003). Ils ont présenté que l'insécurité d'emploi des parents affecte négativement l'efficacité personnelle de leurs enfants. Plus récemment, une autre étude menée en France par l'Institut Ipsos a montré que les enfants qui ont des parents en voie d'être au chômage présentent plus d'insécurité, « six enfants sur dix ont peur de devenir pauvres, soit 4 % de plus qu'en 2015 », c'est-à-dire que la réalité vécue par les parents est réfléchi sur les enfants, car ils vivent les craintes dans la maison (Secours populaire, Ipsos, 2019).

### **1.3.2. Le comportement déviant et comportement de citoyenneté organisationnel (CCO)**

Reisel et coll., (2010) ont souligné que les perceptions d'insécurité de l'emploi constituaient une violation de la confiance envers l'organisation, puisque les employés sont guidés par des liens relationnels avec leurs employeurs. Si ces liens sont devenus faibles, les travailleurs réduisent le comportement de citoyenneté organisationnel (CCO). Le CCO est traduit par des contributions au perfectionnement du contexte social et psychologique qui soutiennent l'exécution des tâches généralement plus volontaires ou qui dépendent de la bonne volonté des employés (Organ, 1997 p. 91, cité dans Reisel et coll., 2010). De plus, Raghoebarsing (2011) souligne que le CCO est un moyen efficace d'utiliser le capital humain pour déterminer la performance organisationnelle, puisque les employés effectuent des activités supplémentaires qui ne sont pas formellement écrites et fournissent aux organisations une source importante de l'avantage concurrentiel durable. D'autres avantages sont mis en évidence par le chercheur: augmentation de la cohésion et le moral du groupe, amélioration de la stabilité de la performance organisationnelle et amélioration de la capacité de l'organisation de s'adapter aux changements environnementaux (Raghoebarsing, 2011).

Néanmoins, les auteurs indiquent que la perception de l'insécurité de l'emploi était remarquée par les gestionnaires comme une source d'insatisfaction de la part des employés et était associée à des comportements déviants tels que moins d'effort au travail, l'exécution de tâches de façon plus lente, des pauses plus longues et de constants retards au travail. Tel que le comportement déviant, le comportement de citoyenneté organisationnelle est vu comme un thème central dans la théorie de l'équité et de l'échange social, puisque ces comportements se développent lorsqu'un individu offre une faveur à un autre individu, par exemple, les employés montrent l'initiative, la courtoisie et l'esprit d'équipe. Alors que quand les retours ne sont pas équivalents et génèrent plutôt un sentiment d'angoisses, ces bons comportements baissent de manière exponentielle.

Selon Kim (2019), lorsqu'un employé estime que son travail n'est pas sécurisé, il peut percevoir que l'organisation ne dispose pas de ressources pour assurer sa maintenance et son

soutien. Il développe une perception sceptique que l'employeur n'a pas un niveau d'intégrité adéquat ni un niveau de responsabilité sociale envers ses employés. Ce sentiment de manque de confiance par rapport aux valeurs organisationnelles génère une détérioration des attitudes des employés à l'égard de l'entreprise. Du point de vue des employés, l'une des méthodes disponibles pour réagir à ces sentiments consiste à établir des comportements de méfiance vis-à-vis de l'organisation (Kim, 2019).

### **1.3.3. La voix et la participation interne**

Schreurs et collègues (2015) se sont intéressés à comprendre dans quelle mesure l'insécurité de l'emploi ressentie facilite ou empêche les employés de s'élever la voix, c'est-à-dire de s'adresser à leur autorité, participer effectivement au travail en équipe et contribuer aux processus d'amélioration de l'organisation. Le terme « avoir la voix » est défini comme « l'expression volontaire d'idées, d'informations ou d'opinions visant à influencer sur le changement fonctionnel dans le contexte du travail » (Maynes et Podsakoff, 2014, cité dans Schreurs et coll., 2015). Les auteurs ont utilisé la théorie de la sensibilité au renforcement (Gray, 1990, cité dans Schreurs et coll., 2015) qui postule que les employés évaluent la situation en fonction de leur sensibilité à la punition et à la récompense. La sensibilité à la punition fait référence à la disposition à réagir avec beaucoup d'anxiété face à des situations potentiellement menaçantes, alors que la sensibilité à la récompense, en revanche, fait référence à la disposition à réagir avec des sentiments positifs et à montrer un comportement orienté vers un but lorsqu'il est confronté à des opportunités de récompense (Schreurs et coll., 2015).

Les résultats ont montré que l'insécurité de l'emploi ressentie est un facteur de stress qui empêche les employés de participer à la gestion de l'organisation à travers de l'expression de leur voix. Les résultats ont indiqué également que même les employés avec un indice élevé de sensibilité à la récompense ont ressenti l'insécurité de l'emploi plus comme une menace qu'un défi.

## 1.4. Problématique et Questions de recherche

L'insécurité de l'emploi<sup>1</sup> est un phénomène de perception individuelle d'intensité variable et peut être dévoilée de différentes manières, soit par les effets de l'incertitude entourant la situation d'emploi, soit par l'anxiété suscitée par les modifications apportées aux conditions de travail (Greenhalgh et Rosenblatt, 1984). Ces sentiments sont une source élevée de stress, et comme tous les stressseurs, apportent terribles conséquences pour les individus.

Basée sur ces considérations, notre démarche de recherche vise expliquer les questions suivantes :

- 1) Quelles conséquences l'insécurité de l'emploi peut-elle produire sur la santé (mentale et physique) des employés?
- 2) L'insécurité de l'emploi peut-elle intervenir comme variable médiatrice dans la relation entre le sentiment d'efficacité personnelle et la santé?
- 3) Le sentiment d'efficacité personnelle peut-il atténuer la relation négative entre l'insécurité de l'emploi et la santé?

Pour répondre à ces questions, nous sommes intéressés par la théorie de la conservation de ressources - COR (Hobfoll, 1989). Selon cette théorie, les individus s'efforcent pour développer des ressources qui servent à les préparer pour les affrontements quotidiens de la vie. Quand ces ressources diminuent ou la personne pense qu'elle n'a pas les ressources nécessaires pour faire face aux défis, elles développent le stress. Plus précisément, le sentiment d'insécurité se déploie, en tant que stressseur, lorsque la personne aperçoit qu'elle est sur le point de perdre une ressource précieuse : l'emploi.

---

<sup>1</sup> Alors que le travail « se réfère à la nature de la tâche et aux qualifications requises pour l'effectuer, l'emploi se réfère aux conditions, notamment contractuelles, dans lesquelles le travail est effectué » (D'Amours, M., 2012). Considérant la distinction entre travail et emploi, dans cette étude nous utilisons le terme l'insécurité de l'emploi qui prene en compte tantôt l'insécurité dû aux conditions de travail (emploi) tantôt l'insécurité dû à la nature de la tâche (travail).

Le stress joue un rôle important dans notre recherche. Selon une étude européenne, 72% des salariés associent le stress à l'insécurité de l'emploi et aux restructurations (EU-OSHA, 2018). Lazarus et Folkman (1984) soulignent deux étapes pour décrire le fonctionnement du stress : d'abord l'individu reconnaît qu'il y a une menace, ensuite la force et l'importance de cette menace déploient les réponses pour y faire face. En s'agissant de l'insécurité liée au travail, les sentiments d'anxiété, de peur, de colère, de tristesse et parfois d'incapacité sont très présents et augmentent les difficultés de réussite. D'autres facteurs qui peuvent barrer l'avancement de cette période sont les facteurs personnels et environnementaux.

Ainsi, démontrer que l'insécurité d'emploi produit ses effets sur l'individu est essentiel sur notre étude, toutefois mesurer seulement ce côté s'avère insuffisant pour comprendre la dimension de ses conséquences pour chaque personne. Ces distinctions sont mieux perçues lorsque nous étudions que les effets de l'insécurité de l'emploi sont différents entre les employés, puisque même ceux qui sont confrontés à des menaces identiques ont de réactions différentes (Hartley et coll., 1991). Pour nous aider à déterminer les vrais effets de ce sentiment, nous sommes également intéressés par la théorie du sentiment de l'efficacité personnelle (SEP) qui postule que les individus présentent une capacité à exercer un certain contrôle sur les contraintes externes et sur les événements qui affectent leurs vies (Bandura, 1986).

De plus, ce trait est essentiel pour la construction d'une conception sociocognitive de soi. Il s'agit d'utiliser plusieurs mécanismes pour une mobilisation de défense/réaction personnelle pour éviter les craintes. Face à des situations spécifiques, la personne déploie des solutions stratégiques de manière à contrôler, à anticiper ou à éviter certaines contraintes et surtout, réduire le stress dû à ces inquiétudes (Hobfoll, 1989). Étant donné que l'insécurité de l'emploi est une perception subjective (De Witte et Näswall, 2003) et amène à un fort niveau de stress, les réponses de chaque personne dépendront de la façon qu'il interprète la situation en utilisant ses caractéristiques personnelles.

Parallèlement, l'influence du sentiment d'efficacité personnelle envers l'insécurité de l'emploi sera étudiée en considérant les deux situations suivantes : le degré de perception des événements stressants (*differential exposure*) et les réactions émotionnelles ou physiques aux événements stressants (*differential reactivity*) (Bolger et Zuckerman, 1995). Plus précisément,

Bolger et Zuckerman (1995 p. 890) ont proposé que les caractéristiques dispositionnelles telles que, la personnalité, les évaluations de soi, les attitudes et les préférences entraînent une tendance à réagir à des situations stressantes de deux manières distinctes, mais complémentaires.

Notre premier modèle est basé sur le *differential exposure*. Nous postulons que le niveau d'efficacité personnelle influence l'évaluation de l'insécurité de l'emploi, et par conséquent, les effets sur la santé. Les employés qui bénéficient d'un sentiment d'efficacité personnelle n'interprètent pas l'insécurité de l'emploi comme un fort stresser. D'abord parce qu'ils reconnaissent que la gestion de sa vie professionnelle et personnelle dépend de sa propre efficacité, notamment la mise en place des stratégies capables de relever les défis. Deuxièmement, parce qu'ils possèdent un raisonnement qui reflète les situations de façon moins émotive et plus réelle. Cette analyse identifie les facteurs personnels et environnementaux qui seront utilisés pour maîtriser les stresser. Ce dernier peut représenter pour eux une opportunité plutôt qu'une menace. En revanche, les travailleurs qui ne possèdent pas l'efficacité personnelle ont tendance à protéger leurs ressources déjà limitées puisqu'ils sont plus vulnérables à la perte de ressources. Cette manœuvre génère beaucoup d'anxiété et sentiments négatifs d'incapacités. L'insécurité de l'emploi est vue comme un puissant stresser qui aura une influence négative sur la santé.

Le deuxième modèle basé sur le *differential reactivity* postule que pour remédier ces conséquences, les individus s'appuient sur le rôle modérateur du sentiment d'efficacité personnelle. Plus précisément, suivant la logique de la théorie COR, une efficacité personnelle élevée permettrait de réduire les effets nuisibles de l'insécurité d'emploi, c'est-à-dire, l'efficacité joue un rôle de protection de ressources contre le stress dû à l'insécurité, de sorte que plus l'efficacité de soi est élevée plus les effets sur la santé seront réduits.

Considérant cette problématique conceptuelle, la présente étude s'intéresse au sentiment d'efficacité personnelle (Bandura, 1986) comme une caractéristique individuelle explicative de la santé physique et psychologique en même temps qu'une ressource (COR) pour y remédier les effets de l'insécurité de l'emploi. L'analyse de l'efficacité personnelle dans ce modèle en utilisant la notion du COR n'était pas assez étudiée jusqu'à présent. En effet, les recherches sur l'insécurité de l'emploi ont utilisé d'autres traits de personnalités, tels que l'estime de soi (Hui et Lee, 2000),

le locus de contrôle (Ashford et coll., 1989; Hahn, 2000), ainsi que le soutien social (McDonough, 2000) et satisfaction au travail (Reisel et coll., 2010). En d'autres termes, notre modèle théorique présente un modèle intégrateur qui vise à combler les lacunes des études précédentes.

Les résultats de cette étude peuvent apporter diverses implications pratiques pour les gestionnaires des ressources humaines. D'abord, comprendre le fonctionnement du stress, ses implications et conséquences pour la santé physique et mentale. La dynamique individuelle liée à l'interprétation et la réaction aux divers stressors. Et finalement, nous allons examiner le rôle du sentiment d'efficacité personnelle. Ce trait de personnalité peut apporter de moyens pour faire face aux défis du travail.

Les résultats pourront également aider les professionnelles de RH/RI et les managers à comprendre que les modifications organisationnelles, les politiques de ressources humaines et les environnements de travail ont le pouvoir d'affecter les gains ou pertes de ressources, tout comme ces changements ont des conséquences pour la santé des employés.



## **CHAPITRE 2. : Cadre théorique et hypothèses**

Comme vu à partir de la problématique, nous avons choisi d'inscrire la relation entre l'insécurité de l'emploi et la santé des employés dans le cadre de la théorie de la conservation de ressources (COR) de Hobfoll (1988). À cet effet, dans ce chapitre, nous abordons en détail la conception de cette théorie puisqu'elle peut nous apporter des réponses pour comprendre comment se construit la perception de l'insécurité de l'emploi et quelles conséquences elle apporte pour la santé des employés. Un deuxième bloc sera dédié aux sources et l'opérationnalisation du stress. Ensuite, nous cherchons à explorer les solutions possibles pour réduire l'insécurité. Le concept sur le sentiment d'efficacité personnelle sera également passé en revue dans la troisième section de ce chapitre. Enfin, la quatrième section exposera le modèle et les hypothèses de recherche.

### **2.1. La théorie de la conservation de ressources (COR)**

Selon Hobfoll (1988), les individus cherchent deux choses : créer une réalité remplie de bien-être, de plaisir et se protéger des situations difficiles et stressantes. Pour cela, ils utilisent plusieurs ressources. Ces ressources sont « les objets, des caractéristiques personnelles, des conditions, ou des énergies qui sont valorisés pour l'individu ou qui servent de moyen d'atteindre ces objets, caractéristiques personnelles, conditions ou énergies » (Hobfoll, 1989 p. 516). Selon la théorie de la conservation de ressources, chaque personne possède un réservoir de ressources qui se mobilise selon différentes situations. Par exemple, l'entrée des ressources motivationnelles enrichit le réservoir et soutient la personne lors d'affrontements à des épisodes difficiles de la vie. De plus, les gens font des efforts pour développer des ressources excédentaires afin de compenser la possibilité de pertes futures. Toutefois, le stress se développe lorsque « la personne se sent menacée par la perte de leurs ressources ou une absence des gains suite à un investissement de ressources » (Hobfoll, 1989 p. 516).

À l'instar de cette théorie, l'auteur a identifié quatre catégories de ressources importantes: (1) Les objets sont les matériaux physiques qui prennent leur importance selon l'utilité, la rareté, ou la valeur financière. (2) Les conditions sont des ressources dans la mesure où elles sont appréciées et recherchées par un grand nombre de personnes. (3) L'énergie comprend les ressources telles que le temps, l'argent et les connaissances. Pour finir, la quatrième ressource est décrite comme les caractéristiques personnelles (4). Pour Hobfoll, les caractéristiques personnelles sont des ressources dans la mesure qu'ils aident au renforcement de la résistance au stress.

Ainsi, d'après Hobfoll, le stress est « une réaction envers l'environnement dans lequel il y a trois probabilités : (a) menace d'une perte de ressources (b) une perte imminente des ressources ou (c) une absence des gains suite à un investissement de ressources » (1989 p. 516). La perte est alors le déclencheur le plus important du stress. Ceci peut expliquer pourquoi les personnes cherchent à éviter les pertes. En ce sens, «les personnes disposant de plus de ressources sont moins vulnérables au stress et plus aptes à exploiter leurs forces et orchestrer plus des gains. À leur tour, ceux qui manquent de ressources sont plus vulnérables à la perte de ressources et la perte initiale engendre des pertes futures ». En plus, tous les événements négatifs de la vie entraînent une perte rapide de ressources et par conséquent des expériences de stress. D'ailleurs, des conditions chroniquement stressantes entraînent une perte de ressources même pour ceux qui ont un réservoir rempli (Taylor et coll., 2006).

En d'autres termes, le modèle propose que les individus utilisent leurs ressources pour acquérir des ressources supplémentaires ou protéger les ressources existantes. De sorte que ces ressources soient appliquées pour chaque personne au fur et à mesure que les événements sont perçus comme menaçants. Pour accroître encore plus l'importance de certaines ressources, le chercheur met en évidence que les ressources subjectives, c'est-à-dire celles qui ont une valeur symbolique pour les individus ou celles qui déterminent l'identité de la personne, sont également essentielles dans ce mécanisme de conservation de ressources. À titre d'exemple : l'emploi, l'estime de soi, l'efficacité personnelle et le réseau social. Pour autant, les personnes tentent non seulement de réparer les dégâts causés par la perte des ressources, mais également ils cherchent à mobiliser d'autres ressources afin de protéger davantage celles qui restent. Cependant, même

après tous les efforts en vue de se protéger, les personnes finissent par perdre certaines ressources. Postérieurement, ils se rendent dans un mouvement qui accroît de plus en plus et engendre de futures pertes. Alors que les pertes ont un impact plus fort que les gains (la primauté de pertes), Hobfoll souligne que les personnes accordent plus d'importance à des événements négatifs qu'à des événements positifs. Puisque les pertes produisent la spirale de pertes. C'est un cercle vicieux dont la perte initiale entraîne la propagation d'autres pertes.

Les spirales de perte se développent lorsque les individus manquent de ressources pour compenser leurs pertes. Par exemple, la perte d'un emploi s'accompagne inévitablement d'une perte de ressources économiques et sociales. Après un certain temps, cela peut engendrer la perte de connaissances, d'avancement de carrière et d'identité professionnelle. La perte de l'emploi engendre également la perte du sens d'appartenance au travail, ceci amène les travailleurs à un sentiment de vide par rapport à sa place dans le « *university of life* » (Schumacher, cité dans Gini, 2002).

À cet effet, les employés peuvent ne pas envisager d'investir dans d'autres ressources pour surmonter cette menace, car le résultat de ces investissements est très incertain. Ils essaient plutôt de se concentrer sur la conservation des ressources afin de minimiser la perte future de ressources. Cependant, mettre en place ces mécanismes de protection et de défense consomme également beaucoup de l'énergie, par conséquent entraîne une mauvaise santé mentale et physique (De Witte et coll., 2016).

Dans le but de déterminer comment les fluctuations de ressources, en pertes, menaces et gains, sont identifiées et par conséquent affectent la santé mentale des individus, Hobfoll et collègues (2001) ont développé un outil de mesure des ressources appelé l'inventaire de conservation des ressources (COR-E : Conservation Of Resources - Evaluation). L'inventaire couvre les quatre catégories de ressources : les matérielles, les sociales, les personnelles et les énergétiques. Le tableau 2 présente les 74 items décrits par Hobfoll (2001) dans sa version française traduite par Dodeler, V. et coll. (2018). Il se fait noter que cette liste n'est pas exhaustive.

Tableau 2 . - Outil d'évaluation de la fluctuation des ressources basé sur la théorie d'Hobfoll version française traduite par Dodeler et al. (2018)

<b>Inventaire de Conservation des Ressources (ICR)</b>			
1	Avoir un moyen de transport personnel (voiture, vélo ...)	38	Être reconnu pour ce que je fais (actions, réalisations)
2	Sentiment de réussite	39	Capacité à organiser mes activités
3	Temps de sommeil	40	Pouvoir offrir des extras à mes enfants
4	Être heureux en ménage / vie de couple satisfaisante	41	Sens de l'engagement
5	Disposer de vêtements en quantité suffisante	42	Se sentir proche ou intime avec au moins un(e) ami(e)
6	Sentiment d'avoir de la valeur pour autrui	43	Disposer d'argent pour des petits à-côtés, des extras
7	Stabilité familiale	44	Autodiscipline
8	Avoir du temps libre	45	Être compris par mes supérieurs ou employeurs
9	Disposer de plus de vêtements que ce dont j'ai besoin	46	Avoir des économies, de l'argent de côté pour les imprévus
10	Être fier(e) de moi	47	Avoir la motivation suffisante pour mener à bien mes projets
11	Se sentir proche d'un ou plusieurs membres de ma famille	48	Santé du conjoint(e) ou partenaire
12	Avoir du temps pour travailler	49	Bénéficier du soutien de mes collègues de travail
13	Sentiment d'accomplir mes buts	50	Avoir des revenus suffisants
14	Bonnes relations avec mes enfants	51	Sentiment de savoir qui je suis
15	Temps passé avec des êtres aimés	52	Progrès dans mes études ou dans l'acquisition des compétences nécessaires à mon travail
16	Outils / instruments nécessaires à mon travail	53	Disposer de suffisamment d'argent
17	Espoir	54	Sentiment d'être indépendant
18	Santé de mes enfants	55	Avoir des relations de camaraderie, d'amitié
19	Résistance, endurance face à l'adversité	56	Posséder des avantages financiers (propriétés, actions, ...)
20	Posséder les appareils ménagers nécessaires au quotidien	57	Sentiment de savoir où je vais dans ma vie
21	Sentiment que mes succès futurs dépendent de moi	58	Affection de la part des autres
22	Avoir un quotidien stimulant	59	Stabilité financière
23	Santé personnelle	60	Sentiment que ma vie a un sens, un but
24	Avoir un logement qui convient à mes besoins	61	Avoir des sentiments positifs envers moi-même
25	Tendance à l'optimisme	62	Personnes dont je peux apprendre

26	Statut professionnel / ancienneté professionnelle	63	Avoir de l'argent pour les moyens de transport
27	Nourriture en quantité et qualité suffisantes	64	Aide dans mon activité professionnelle
28	Avoir un logement plus grand que ce dont j'ai besoin	65	Disposer d'assurance(s) médicale(s) adéquate(s)
29	Avoir le sens de l'humour	66	Implication dans la vie de ma communauté religieuse
30	Emploi stable	67	Sécurité financière pour ma retraite
31	Intimité avec mon (ma) conjoint(e) ou partenaire	68	Aide dans les tâches ménagères
32	Disposer de meubles en quantité suffisante	69	Loyauté de mes ami(e)s
33	Sentiment d'avoir le contrôle sur ma vie	70	Argent pour des projets d'évolution personnelle (reprise d'études, création d'une entreprise, ...)
34	Avoir un rôle de leader	71	Aide pour m'occuper de mes enfants
35	Capacité à bien communiquer	72	Implication dans des associations ou organisations avec des personnes ayant les mêmes centres d'intérêts
36	Pouvoir aux besoins essentiels de mes enfants	73	Disposer d'une aide financière si besoin
37	Sentiment d'avoir une vie paisible	74	Santé de ma famille, de mes ami(e)s proches

Catégorie de ressources	items
ressources matérielles	1, 5, 9, 16, 20, 24, 27, 28, 32, 36, 40
ressources sociales	4, 6, 7, 11, 14, 15, 18, 26, 30, 31, 34, 38, 42, 45, 48, 49, 52, 55, 58, 59, 62, 64, 66, 68, 69, 71, 72, 74
ressources personnelles	2, 10, 13, 17, 21, 25, 29, 33, 35, 37, 39, 41, 44, 47, 51, 54, 57, 60, 61
ressources énergétiques	3, 8, 12, 19, 22, 23, 43, 46, 50, 53, 56, 63, 65, 67, 70, 73

## 2.2. Les conséquences de l'insécurité de l'emploi sur la santé

L'insécurité de l'emploi implique une incertitude prolongée (Dekker et Schaufeli, 1995) et incontrôlable (Vander Elst et coll., 2011) sur l'avenir. Cette manifestation amène les travailleurs à adopter différentes attitudes qui peuvent avoir des répercussions importantes sur leurs vies, notamment l'élévation du niveau de stress. Nous sommes bien intéressés par la compréhension des effets du stress sur la santé mentale et physique, une fois qu'une santé détériorée aura bien

évidemment des enchaînements sur les attitudes, la performance au travail et des impacts dans la vie personnelle.

### **2.2.1. Les théories du stress**

Nous proposons dans cette partie une recension de certaines théories sur le stress afin de faire une réflexion sur son opérationnalisation, structure et réponse chez les individus. Le but est de mieux comprendre les manifestations et les enjeux sur la santé.

#### **2.2.1.1 - Le modèle de Selye**

Hans Selye en 1936 a décrit le terme « stress » pour la première fois comme la réponse physiologique et psychologique mis en œuvre par une personne pour s'adapter à des conditions ou des influences défavorables (Selye, 1976 cité dans McEwen, 1998). Plus précisément, il a écrit que le stress est une réponse biologique de l'organisme depuis une agression ou une modification du milieu extérieur. Son modèle est basé sur une approche du type stimulus-réponse, c'est-à-dire que les réponses sont non spécifiques et se produisent selon l'agent stressant. Il a nommé cette réponse comme le syndrome général d'adaptation (S.G.A) qui comprend une phase d'alarme, de résistance et d'épuisement (Selye, 1936 tiré de Graziani et Swendsen, 2004 p. 20). La phase d'alarme est un moment de mobilisation de ressources pour faire face à l'agression. En deuxième temps, la phase de résistance commence après l'agression et est distinguée par les signes de contre-choc qui sont des moyens de défense active.

Certaines réactions sont provoquées par l'exposition prolongée de l'organisme à des stimuli nocifs, auxquels il s'est adapté au cours de la réaction d'alarme. Selye a montré que lorsque la situation stressante se prolonge, les manifestations physiologiques s'atténuent en s'habituant à l'environnement stressant. La phase d'épuisement est déclenchée en fonction du niveau de gravité de l'agression. Elle peut apparaître quelques jours après l'action de l'agent agressif. De nombreuses émotions telles que l'anxiété, la peur, la panique et les inquiétudes accompagnent

ce moment. Les réactions pendant les trois phases apportent de répercussions au plan psychique et physique, puisque le stress selon Selye serait une réponse d'excitation physiologique et d'activité hormonale (Graziani et Swendsen, 2004 p.23).

Ce modèle prend en compte les réactions physiologiques qui peuvent expliquer un nombre assez élevé de syndromes du stress. Une contribution importante de Selye aux études du stress est l'explication que les agressions tantôt internes quant externes, ne se limitent pas à la sphère psychique, mais a des répercussions sur le corps et entraîne des modifications organiques (Graziani et Swendsen, 2004). De plus, dans cette optique, un facteur de stress peut être considéré comme une source de dommage et de menace (*distress/détresse*), ou comme une source de défi et d'opportunité (*eustress*), c'est-à-dire que c'est l'individu lui-même qui détermine l'évaluation si l'effet est positif ou négatif.

### **2.2.1.2 - Le modèle de Lazarus et Folkman**

Le modèle transactionnel de Lazarus et Folkman (1984) contrairement à Selye postule que c'est à travers une évaluation cognitive très individualisée que chaque personne construit la perception et l'importance d'un événement stressant et par conséquent les réactions émotionnelles. D'ailleurs, ce modèle met l'accent sur le fait que le stress ne se forme que lorsque la personne se rend compte que les demandes dépassent ses propres ressources.

Ainsi, le stress est une réponse d'un processus (perceptif, cognitif, émotionnel, comportemental) d'interaction entre l'individu et son environnement (Graziani et Swendsen, 2004). En outre, les réponses aux demandes environnementales exigent une stratégie cognitive très importante. Premièrement, les émotions/perceptions sont déterminées par une évaluation primaire de l'importance des événements pour le bien-être de la personne, ensuite, une évaluation secondaire a lieu, c'est l'évaluation de ses ressources et la capacité à maîtriser les conséquences des événements qui déterminent les réactions (Lazarus et Folkman, 1984). Ensuite à ce processus, la phase de stratégie d'ajustement est décrite par les auteurs comme la stratégie de coping. Ceci permet à l'individu de prendre en compte le coping centré sur le problème ou sur l'émotion. Plus précisément, le coping centré sur les émotions exige beaucoup d'effort afin de

contrôler les pensées et gérer les impacts émotionnels du stress, tandis que le coping centré sur le problème vise à augmenter les efforts déployés pour changer les circonstances environnementales qui produisent les problèmes (Grazani et Swendsen 2004).

Par ce modèle transactionnel, Lazarus et Folkman (1984) décrivent que les évaluations de menaces ou de défis distinguent les uns des autres par leurs composantes cognitives. Principalement, elles ne sont pas mutuellement exclusives et peuvent se produire simultanément par rapport une situation spécifique de stress. Pourtant, rien n'est considéré, a priori, comme un stresser. Les réponses sont considérées comme stress seulement après avoir été évaluées comme menaçantes et dangereuses (Grazani et Swendsen 2004 p. 47).

### **2.2.1.3 - Le modèle de Pearlin**

Nous ne pouvons pas négliger les conditions sociales et économiques sur lesquelles les individus vivent comme des éléments producteurs de stress. Ces conditions sont à la base du modèle du stress social écrit par Pearlin (1999). Selon lui, le stress social est central à l'étiologie des désordres psychologiques. Son modèle présente trois processus : les stressers (les conditions), les médiateurs (les ressources de coping, le soutien social, les conditions individuelles) et les conséquences. Les conséquences sont alors un point important dans cette théorie, puisque les personnes exposées aux mêmes stressers présentent des réponses différentes. Pearlin (1989) distingue deux catégories de stressers, soit les stressers événementiels et les stressers chroniques. D'abord, l'exposition au stress peut prendre la forme d'événements externes, souvent mesurés comme des événements majeurs de la vie (comme un divorce, un deuil, une maladie ou la perte d'emploi par exemple) ou de petits conflits du quotidien (une dispute entre collègues au travail, les décisions à prendre, entre autres). En deuxième, les stressers chroniques impliquent les conditions liées au statut social et contextuel, telles que les inégalités de ressources, des opportunités, les questions de genre, d'ethnie et de profession. Pearlin décrit également que ces situations peuvent s'accumuler, c'est la prolifération du stress (Pearlin, 1999).

Le rôle que chaque personne occupe et les rôles complémentaires autour de chacun forment une structure de relations interpersonnelles qui s'affectent continûment. Par exemple, comme



écrit Pearlin, on ne peut pas être un mari sans une épouse, un parent sans enfant, un travailleur sans employeur. Les relations formées par les ensembles de rôles sont relativement durables et stables et revêtent généralement une importance considérable pour les parties concernées. Par conséquent, lorsque telles relations sont problématiques et remplies de conflits, elles peuvent générer un stress considérable (Pearlin et coll., 1981). D'autres sources de conflit sont dues à l'incompatibilité de rôles multiples, en particulier les exigences du travail et de la famille. Généralement, les individus ne peuvent pas satisfaire les demandes et les attentes de l'un de ces rôles sans abandonner ceux de l'autre. De plus, les nouveaux événements imprévisibles de la vie intensifient les conflits déjà existants. C'est le cas de l'insécurité de l'emploi (stresseur primaire) qui agit sur l'employé, mais également affecte toutes les personnes autour de lui (stresseur secondaire). Ces facteurs de stress secondaires peuvent produire un stress encore plus intense que les primaires (Pearlin, 1989).

Finalement, l'impact du stress social réside dans l'importance de certaines valeurs sociales. Les valeurs se réfèrent à ce qui est socialement défini comme bon, souhaitable et appréciable ou comme quelque chose à éviter (Williams 1960, pp. 397-470 cité par Pearlin, 1989). De ce fait, les conditions deviennent stressantes lorsqu'il y a une difficulté pour combler les besoins, ou la violation de l'image de soi ou quand les aspirations sont bloquées.

Les chercheurs qui ont étudié les événements sociaux comme un facteur producteur de problèmes liés à la santé mentale ont concentré l'attention sur la question de savoir comment ces facteurs influencent la santé et dans quelles circonstances ces effets sont rendus plus ou moins intenses (House et Mortimer, 1990, cité dans Turner et coll, 1995). D'autres chercheurs ont focalisé leurs études sur les différentes manières de traiter les ressources personnelles et environnementales qui pourraient contribuer à la détresse psychologique qui varie systématiquement selon les statuts sociaux (Marchand et coll, 2015; Turner et Avion, 2003). Les études au champ du stress social mettent l'accent sur deux voies différentes : ceux qui s'intéressent plutôt aux origines d'une vie stressante qu'aux conséquences de telles expériences, ainsi que les facteurs de stress peuvent révéler les liens entre l'organisation sociale et l'organisation de la vie. D'autres qui se penchent sur l'exposition au stress et aux événements négatifs de la vie et montrent que ces éléments sont responsables pour de mauvais résultats pour

la santé (Lantz et coll., 2005).

#### **2.2.1.4 - Le modèle multiniveaux de Marchand**

Ce modèle théorique « prédit que la détresse psychologique ressentie par les individus est conditionnée par les contraintes-ressources engagées simultanément dans l'action par la personnalité des agents (démographie, état de santé, traits psychologiques, habitudes de vie, événements stressants de l'enfance), les structures du quotidien (milieu de travail, famille, réseau social hors travail) et les structures macrosociales (structure professionnelle) » (Marchand et coll., 2004 p. 310). Il permet d'intégrer certains facteurs manquants sur les trois modèles présentés précédemment, tels que les contextes politiques, culturels et économiques. La personnalité de l'agent signifie entre autres, les représentations, les perceptions, les traits de personnalité et les habitudes de vie. En addition, le chercheur met en évidence que chaque personne aura une façon de décoder les événements, soit par les contraintes, soit comme des ressources (Marchand et coll., 2015).

Relativement aux ressources, elles se trouvent à trois niveaux : macro, micro et méso. Au niveau macro, on peut citer les structures de la société au degré national lié aux systèmes économiques, politiques et culturels. Le niveau méso signifie les arrangements de la vie quotidienne construite selon les structures macrosociales, tels que les liens affectifs, sociaux, de travail et de la famille. Au niveau micro, la personnalité de l'agent représente les contraintes et les ressources associées à la réflexivité, la rationalité, la créativité, la démographie, les motivations, des habitudes et les attitudes (Marchand, 2006, p. 88). La mise en place de ces ressources est une condition individuelle responsable pour influencer les résultats au niveau du stress, de sorte à expliquer la variation de santé mentale des individus.

Considérer un modèle à multiniveaux est essentiel pour les études du stress. Étant donné que l'individu est en constante interaction, surtout au niveau travail-famille, les impacts des facteurs liés au travail influent directement sur les relations familiales et sociales. Les études de Marchand et Blanc (2011) ont montré que les exigences psychologiques, le soutien social en dehors du lieu de travail et l'insécurité de l'emploi sont effectivement des facteurs de risque qui

amènent au développement d'une détresse psychologique chronique chez les travailleurs.

### **2.2.2. La santé mentale**

De nombreuses études montrent que le stress est un des prédicteurs les plus importants des problèmes de santé mentale et physique des employés. Parallèlement, De Witte (1999) souligne que le sentiment d'insécurité de l'emploi est un sévère facteur de stress professionnel. L'insécurité peut être considérée comme une catégorie intermédiaire entre un emploi et le chômage (Jacobson, 1991 cité dans Dekker et Schaufeli, 1995). Il se peut que le licenciement n'arrivera pas, néanmoins, l'employé élabore d'une façon subjective qu'il existe la probabilité d'un chômage imminent. Les employés qui se trouvent dans ces circonstances n'ont aucune idée de quoi faire, puisqu'ils ne savent pas à quoi s'attendre. Comme a remarqué Jacobson (1991) cité dans Dekker et Schaufeli, (1995), « cette incertitude est l'une des caractéristiques les plus marquantes de l'insécurité de l'emploi ». Pourtant, même s'il n'y a pas des raisons concrètes, l'employé développe des sentiments de doutes et d'inquiétudes qui sont les points essentiels du stress.

Effectivement, le stress se développe au niveau de l'anticipation des événements. Les études de Lazarus et Folkman (1984) ont identifié que l'anticipation d'une menace, soit par une idée générale ou une perte imminente, peut avoir des conséquences tout aussi sévères que la perte en elle-même. Ce même principe s'applique au concept de l'insécurité de l'emploi, les circonstances menaçantes ou l'anticipation d'un éventuel chômage peuvent avoir des conséquences tout aussi graves qu'une perte d'emploi réelle (De Witte, 1999).

Par exemple, les recherches de Dekker et Schaufeli (1995) menées auprès des employés du secteur public montrent comment la probabilité de perdre l'emploi est nettement dangereuse dans le temps selon la circonstance à laquelle l'employé fait face. Après une acquisition entre deux entreprises, 100 employés ont rempli un questionnaire à un moment où il existait une incertitude quant à savoir s'ils seraient ou non licenciés (T1). Deux mois plus tard, les mêmes employés ont rempli un autre questionnaire, certains d'entre eux savaient déjà qu'ils seraient licenciés. Les autres étaient encore incertains de ce qui allait se passer. La comparaison des deux

groupes aux T2 montre que le bien-être psychologique s'est amélioré entre ceux qui savaient qu'ils allaient être licenciés. Le groupe encore « incertain » se sentait tout aussi mal qu'à la première étape. Cela illustre clairement les conséquences néfastes de l'anticipation de l'insécurité: « la certitude d'être licencié semble moins un fardeau psychologique qu'une incertitude permanente quant à l'avenir du travail » (Dekker et Schaufeli, 1995, cité dans De Witte, 1999).

Dans ce même sens, une autre étude conduite par Swaen et coll, (2004), a analysé la relation entre insécurité de l'emploi et la détresse psychologique dans le cadre de la réorganisation d'une agence gouvernementale. L'agence a annoncé la fermeture de l'un de ses deux unités affectant 800 des 2200 employés. L'étude longitudinale a récolté les données pour deux groupes différents, le groupe affecté par la fermeture et le groupe non affecté, pendant 2 temps. Le Temps 1 indique l'annonce de la fermeture en mai-98 et le Temps 2 un an après (mai-99). Les premiers effets de la détresse psychologique ont été identifiés dès la première collecte de données au T-1 pour les employés du groupe affecté. Au T-2, la détresse était plus élevée pour les employés du groupe affecté, et plus encore élevée pour ceux qui avaient moins de formation educationnelle.

D'Souza et coll, (2006) a étudié la relation entre l'insécurité de l'emploi et les congés de longue durée. Les chercheurs ont trouvé que l'insécurité d'emploi élevée et des demandes élevées au travail étaient associées de manière significative à des absences de longue durée, alors que 61% des absences étaient causés par la dépression et l'anxiété.

Finalement, plus récemment, la méta-analyse conduite par De Witte et coll, (2017) a analysé la revue de 30 ans d'études longitudinales sur les conséquences de l'insécurité de l'emploi pour la santé et le bien-être. Les résultats indiquent nettement que l'insécurité de l'emploi affecte la santé et le bien-être psychologique à long terme. Parmi les études analysées par les chercheurs, ils ont trouvé qu'au total 21 études ont démontré les effets de l'insécurité de l'emploi sur la santé psychologique. Ces données montrent d'une part l'intérêt des chercheurs sur ce sujet et d'autre part l'importance de considérer les effets de l'insécurité sur la santé mentale des employés. De plus, ils ont trouvé les mêmes résultats obtenus par Dekker et Schaufeli (1995), c'est-à-dire que le sentiment d'insécurité de l'emploi persistante peut être encore plus problématique que la certitude concernant le licenciement. Par ailleurs, ceci montre également qu'il existe des preuves

irréfutables que, pour la plupart des gens, l'insécurité de l'emploi est un stresser qui se rapporte négativement à la santé.

### **2.2.3. La santé physique**

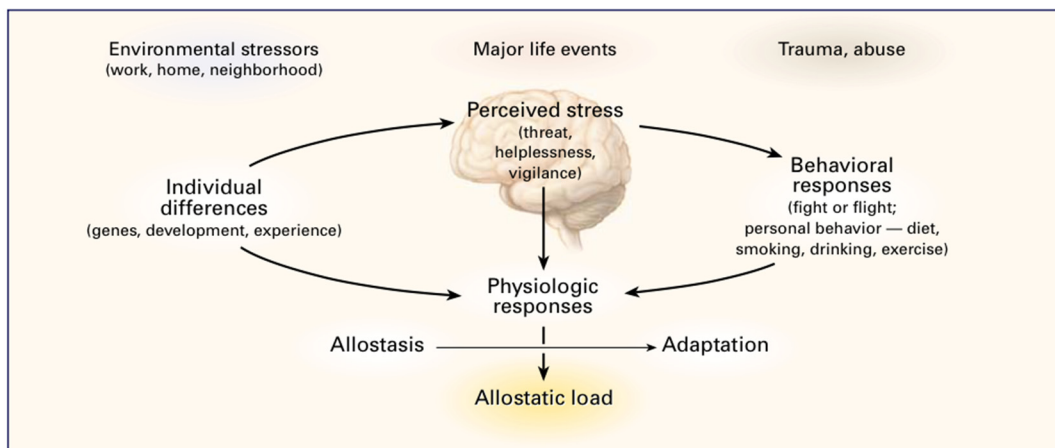
Au niveau de la santé physique, l'insécurité d'emploi semble avoir des effets sur le corps par le biais de la charge allostatique, un processus qui reflète les conséquences négatives du stress sur l'organisme qui s'accumule avec le temps. Ce mouvement perturbe la capacité du corps à revenir à l'homéostasie après un événement stressant engageant une réponse de stress chronique (Juster et coll., 2010).

L'évaluation que le cerveau fait de la menace est le déclencheur du processus d'allostase, mais ce processus exhibe niveaux différents de réponses au stress selon les facteurs individuels constitutionnels (génétique, développement, expérience), comportementaux (habitudes de vie et d'adaptation) et historiques (traumatismes / événements majeurs de la vie, environnements stressants) (voir la figure 1. McEwen, 1998). Ainsi, les stimuli de stress peuvent venir de plusieurs sources, surtout celles liées au domaine du travail, ce sont les conditions de travail, les relations sociales, l'incompatibilité entre la charge de travail et les capacités personnelles, les rumeurs externes et les changements organisationnels. Une étude nationale réalisée aux États-Unis a examiné les données de l'enquête nationale sur la santé menée dans l'année 2010 et a constaté que les plantes psychosomatiques liées à l'insécurité de l'emploi étaient présentes en presque 32 pour cent des participants (Khubchandani et Price, 2017). McEwen montre qu'il y a deux facteurs qui déterminent les réponses individuelles aux situations stressantes : 1) la manière que la personne perçoit la situation et 2) l'état général de santé physique qui est déterminé pas seulement par les facteurs génétiques, mais également par les comportements et les choix dans la vie (McEwen, 1998).

En plus, les sentiments d'anticipation et inquiétudes sont aussi des éléments qui contribuent à l'augmentation de la charge allostatique. L'anxiété, la peur, l'angoisse et les préoccupations activent la sécrétion de l'hormone cortisol et émettent les réponses physiologiques que peuvent

être associées avec plusieurs maladies telles que les problèmes de maladies psychosomatiques (Mohren et coll., 2003), à l'augmentation des maladies coronariennes (Lee et coll. 2004), à l'hypertension artérielle (Levenstein et coll., 2001), à l'obésité (Ferrie et coll., 2002), et à l'épuisement émotionnel (De Witte et coll., 2010).

Figure 2 - Le modèle allostatique (McEwen, 1998)



Les plaintes psychosomatiques sont le moyen le plus souvent que l'organisme utilise pour indiquer son dysfonctionnement émotionnel. Lipowski (1985) a défini la somatisation comme la tendance à ressentir ou à exprimer une détresse psychologique ou émotionnelle comme les symptômes d'une maladie physique. Ce concept est encore acceptable, mais les symptômes somatiques restent encore comme une définition neutre, «des symptômes persistants, graves et pénibles qui ne peuvent pas être entièrement expliqués par des connaissances médicales ou dont la gravité ne peut pas être expliquée après une enquête médicale» (Husain et coll, 2007, p. 2, cité dans Garner, 2016).

Les charges d'émotions négatives et le stress sont responsables pour les symptômes physiques que de nombreux travailleurs éprouvent lorsqu'ils font face à des événements stressants au travail. Par exemple, le stress chronique a été impliqué dans l'apparition et l'exacerbation de maladies stomacales, puisque le système gastro-intestinal s'enflamme et

entraîne des symptômes tels que nausées, douleurs abdominales, brûlures d'estomac et/ou constipation. D'une manière générale, le corps porte le poids des charges émotionnelles comme un langage encore inexplicé (Hertig et coll., 2007).

Mohr (2000) a réalisé une étude longitudinale auprès de travailleurs de l'acier. Les mesures ont été prises pendant presque 8 ans : un premier temps (T1) - sept ans avant la faillite de l'entreprise et un deuxième temps (T2) - sept mois après. Les résultats au T1 ont indiqué que l'insécurité d'emploi est liée à l'augmentation des problèmes psychosomatiques et d'anxiété. Au fil des années, à mesure que l'incertitude diminuait et que certaines actions, telles que le soutien social et l'organisation du travail, ont été mises en œuvre, les problèmes de santé diminuaient (T2). Cependant, lors de l'insertion de la variable l'insécurité de l'emploi, certains facteurs liés à la santé physique et psychique sont restés élevés. Ces résultats montrent que le sentiment d'insécurité d'emploi aiguë peut tout simplement annuler les effets positifs des programmes de réduction du stress.

En Europe, une méta-analyse auprès de 23.245 travailleurs âgés de 45 à 70 ans originaires de 16 pays européens a analysé, par régression logistique, l'association entre l'insécurité de l'emploi et la santé autoévaluée. Les chercheurs n'ont pas trouvé différence significativement selon l'âge, le sexe, le niveau d'instruction et l'état matrimonial. Par contre, les résultats ont été similaires à d'autres études et ont prouvé que l'insécurité d'emploi était associée de manière significative à un risque accru de mauvaise santé. (Laàszló et coll., 2010). Également, une récente méta-analyse écrite par De Witte et collègues (2016) a trouvé des preuves solides d'une causalité (normal) dans laquelle l'insécurité de l'emploi influence le bien-être psychologique et la santé somatique au fil du temps. Le tableau 3 ci-dessous montre quelques études menées depuis 2010 qui ont exposé l'impact de l'insécurité de l'emploi sur la santé.

Tableau 3 . - Principales études longitudinales en matière de santé et de bien-être depuis 2010 (De Wittet coll., 2016).

Reference	Outcomes	Summary of results
Rugulies, Thielen, Nygaard, and Diderichsen (2010)	Antidepressant medication use	Job insecurity at baseline predicted antidepressant use at follow-up, but not after adjustment for the depressive symptom score at baseline. Job insecure individuals were at greatest risk of antidepressant medication use.
Scott-Marshall (2010)	Self-reported health	As dimensions of work-related insecurity, earnings adequacy, and prospects for earnings mobility have a compounding and negative effect on self-reported health trajectories.
Kirves, De Cuyper, Kinnunen, and Nätti (2011)	Psychological symptoms	Job insecurity was positively associated with psychological symptoms among permanent workers.
Marchand and Blanc (2011)	Psychological distress	Job insecurity was related to psychological distress over time.
Muenster, Rueger, Ochsmann, Letzel, and Toschke (2011)	Obesity	A direct relationship between obesity and job insecurity was observed, specifically for employees <30 and >50 years of age.
Virtanen, Janlert, and Hammarström (2011)	Self-rated health Sleep quality Mental health	Effects of job insecurity on health and well-being on the long term, independent of the type of contract (permanent vs temporary).
Burchell (2011)	Psychological well-being  Anxiety and depression	Study 1: Moving from secure to insecure employment is associated with large increases in anxiety and depression. Study 2 (2 waves): Changes in well-being scores are proportionate and in the same direction as changes to job security. Study 2 (3 waves): Job insecurity shows a chronic effect in the deterioration of wellbeing scores, so that continued insecurity over time leads to greater reductions in wellbeing.
Huang, Niu, Lee, and Ashford (2012)	Affective job insecurity  Depression	Affective and cognitive job insecurity predicts depression. The association between cognitive job insecurity and depression is (partially) mediated by affective job insecurity.
De Cuyper, Mäkikangas, Kinnunen, Mauno et De Witte (2012)	Exhaustion	Reciprocal positive relationship between felt job insecurity and exhaustion, as part of a larger loss cycle between perceived external employability, job insecurity, and exhaustion.



Wang, Patten, Currie, Sareen, and Schmitz (2012)	Major depressive disorder	Low job security was associated with higher risk of major depressive disorder in both men and women.
Selenko and Batinic (2013)	Psychological well-being	Over time, job insecurity impacted mental health negatively.
Ferrie, Kivimäki, Shipley, Smith, and Virtanen (2013)	Incident coronary heart disease	Job insecurity was associated with incident coronary heart disease over time, after controlling for various factors.
Bugajska et coll (2013)	Musco-skeletal complaints Repetitive strain injuries	Job insecurity predicted pain in the elbows and wrists, and knees, over the short term (7 days) and long term (12 months).
Glavin and Schieman (2014)	Repetitive strain injuries	Association with greater depression in one out of two samples.
Cheng, Mauno, and Lee (2014)	Vigour Job satisfaction	T1-T2 and T2-T3: Job insecurity did not have a main effect on outcomes over time  T1-T3: Job insecurity predicted reduced vigour over time.
Loerbroks, Bosch, Douwes, Angerer, and Li (2014)	Asthma	Increased perceptions of job insecurity were associated with increased incidence of asthma.
Vander Elst, Richter, Sverke, Näswall, De Cuyper, and De Witte (2014)	Depressive symptoms Musco-skeletal complaints	Qualitative job insecurity only predicted depressive symptoms over time. Support for normal causation of job insecurity to strains, through control.
Vander Elst, Van den Broeck, De Cuyper, and De Witte (2014)	Emotional Exhaustion Vigour	Over time, job insecurity was negatively related to perceptions of control. In turn, control predicts emotional exhaustion over time. Evidence for normal causation of job insecurity to well-being, through control.
Vander Elst, Näswall, Bernhard-Oettel, De Witte, and Sverke (2015)	Mental health complaints Physical health complaints	Within-subjects design. Job insecurity was indirectly related to mental or physical health complaints, through threat to the latent benefits of a job. Evidence for normal causation only.

Kinnunen, Mäkikangas, Mauno, De Cuyper, and De Witte (2014)	Vigour    Exhaustion	Using latent class analysis, authors show that:
		Across classes, there was no change in the development of vigour over time, and job insecurity showed the same trend across classes.
		Employees in a Stable Low job insecurity class had a higher stable level of vigour across all measurements, when compared with employees in a Stable Moderately high job insecurity class.
		Within an Increasing and Stabilising job insecurity class, exhaustion increased significantly between T1 and T2.
		Across classes, the Stable Moderately high job insecurity class had a higher stable level of job exhaustion across all measurements than the Stable Low job insecurity class.

### 2.3. Sentiment d'efficacité personnelle – SEP

Jusqu'ici, nous avons présenté les conséquences de l'insécurité de l'emploi pour la santé. Ensuite, nous avons mis en cause, les différents moyens pour lesquels le stress agit sur les individus. Maintenant, nous sommes intéressés par la façon d'y remédier ce processus. Greenhalgh et Rosenblatt (1984) ont suggéré que des différences individuelles peuvent modérer le rapport entre le sentiment d'insécurité de l'emploi et les réactions des individus. Alors que les individus n'ont pas la même réaction et interprétation des situations, l'insécurité de l'emploi peut représenter un danger plus ou moins grave selon l'évaluation que chaque personne interprète de la situation. Les stratégies de coping sont également dépendantes des caractéristiques personnelles (Graziani et Swendsen, 2004). Nous croyons donc que le trait de personnalité est une variable importante dans notre démarche théorique. Parmi les divers traits de personnalité, nous avons choisi le sentiment d'efficacité personnelle – SEP (Bandura, 1986).

Le sentiment d'efficacité personnelle continue à recevoir de plus en plus l'attention comme antécédent de la santé des travailleurs et également comme une variable capable d'augmenter les ressources personnelles et réduire les effets des stressseurs (Schreurs et coll., 2010). Comme nous avons mentionné auparavant, les individus cherchent à trouver des moyens pour éviter la

perte de ressources et l'accroissement du stress. Parmi ces stratégies, certaines caractéristiques personnelles peuvent être utilisées comme un effet important de résistance au stress, car ils peuvent être des ressources positives du réservoir (Hobfoll, 1989). Dans cette étude, nous supposons que le sentiment d'efficacité personnelle présente cet effet de protection et de renforcement.

D'ailleurs, les individus qui présentent un niveau élevé de sentiment d'efficacité personnelle sont connus pour leur grande persévérance (Sherer et coll, 1982, cité dans Çetin et Askun, 2017) et pour leur résistance dans des situations difficiles. Ceci nous semble un composant important pour aider les travailleurs à voir l'insécurité comme un défi positif plutôt qu'une menace.

### **2.3.1. Définition**

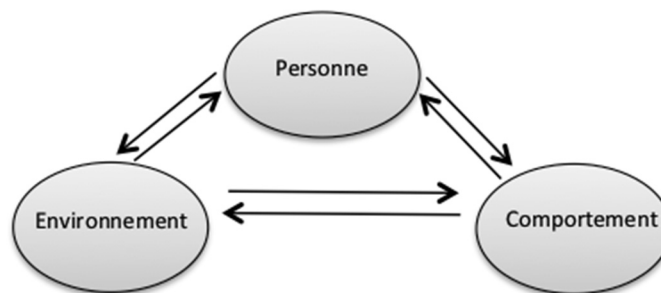
Le contrôle sur la vie personnelle est un agent essentiel de satisfaction et bien-être. Dans ce sens, le déterminisme et l'exercice de l'influence sur soi-même ont été analysés par les études de Bandura depuis les années 86 et sont de plus en plus répandus dans diverses autres études, telles que Çetin et Askun (2018); König et coll, (2010); Lim et Loo (2003) et Rigotti et coll, (2008). Le sentiment d'efficacité personnelle désigne les croyances des individus quant à leurs capacités à réaliser certaines performances (Bandura, 1986). Ces croyances d'efficacité jouent un rôle essentiel dans notre étude puisque les influences environnementales et les réactions personnelles sont des interactions qui peuvent modifier le bien-être. Plus précisément, les expériences de succès ou d'échec antérieures sont une source de référence influente pour les individus. Par exemple, les succès entraînent la construction d'un fort SEP, tandis que les échecs sont responsables pour réduire les croyances. Ce processus contribue à déterminer l'effort et la persistance dans la poursuite des buts que chaque personne s'est fixés, ainsi que les réactions émotionnelles lorsqu'elle rencontre des obstacles.

Les profondes transformations de la société et l'effort individuel pour y s'adapter demande *l'agentivité personnelle*, c'est-à-dire, une capacité accrue à être des agents actifs de leur propre vie (Bandura, 1986). L'agentivité concerne les actes réalisés intentionnellement visant un objectif défini, même si les résultats obtenus ne sont pas exactement comme prévus. Effectivement,

l'agentivité humaine, selon Bandura, met en évidence que l'individu est un sujet capable de comprendre son comportement et de se transformer selon les changements récurrents. Il s'agit de l'intégration d'un réseau de relations fonctionnelles telles que les objectifs à entreprendre, les choix, les stratégies, la mobilisation et la poursuite de l'effort vers l'accomplissement d'un but. C'est également la capacité des individus à anticiper et à ajuster leurs actes.

Néanmoins, Bandura souligne que les facteurs personnels, les comportements et l'environnement sont des facteurs qui s'influencent mutuellement (causalité triadique réciproque) et varient selon les activités et les circonstances (figure 3). Dans ce concept, chaque personne traite les informations, font des choix, prendre des décisions et estiment les résultats d'une façon unique. C'est un processus intégratif qui met en scène les relations affectives, cognitives et environnementales. L'individu est en même temps produit et producteur de ses actions (Bandura, traduit par Lecomte, 2003).

Figure 3 - Les facteurs sociocognitifs unifiés dans la théorie de l'auto-efficacité (Bandura, traduit par Lecomte, 2003)



Dans ce contexte, le traitement cognitif de l'information est fait par la pensée réflexive, une méthode pour prendre en considération les alternatives et les évaluations des conséquences. C'est-à-dire qu'après chaque événement, les individus font une sélection des souvenirs qui seront évalués et intégrés dans sa mémoire. Les activités cognitives sont les processus qui déterminent la prise de décision et attirent l'autocensure quand ces décisions violent les critères personnels. Les capacités auto réactives sont acquises selon la façon dont ces processus sont sélectionnés et

modélés. (Bandura, traduit par Lecomte, 2003).

En plus, Johnson et coll. (2008) ont proposé que les caractéristiques d'une évaluation de soi se rapportent à des croyances relatives aux propres capacités d'autorégulation et de comportement de la personne. Ces croyances incluent (a) la contrôlabilité de certaines actions et de son environnement (b) les succès anticipés lorsque ses actions et son environnement sont modifiés, et (c) la définition d'objectifs positifs qui fournissent aux acteurs les états souhaités vers lesquels ils peuvent évoluer.

Bandura (1986) a identifié qu'il existe quatre sources dans la construction du sentiment d'efficacité personnelle : l'expérience active de maîtrise, l'expérience vicariante, la persuasion verbale et l'interprétation de son état physiologique et émotionnel :

**1)** L'expérience active de maîtrise est fondée sur la maîtrise personnelle des tâches à effectuer, qui à son tour sont influencées par les expériences passées. Par exemple, le succès obtenu lors d'une activité renforce la croyance sur l'efficacité personnelle, tandis que les échecs réduisent ce sentiment.

**2)** L'expérience vicariante ou l'expérience indirecte est un apprentissage acquis en utilisant l'observation et des comparaisons sociales. Ainsi, lorsqu'un individu observe les réactions et résultats obtenus par une autre personne, il juge sa propre capacité à réussir ou à faillir.

**3)** La persuasion verbale signifie l'utilisation de sources de communication dans le but de donner des suggestions, des rétroactions, des avertissements, des conseils et d'encouragements. Ce moyen sert à montrer les individus certains potentiels non identifiés.

**4)** Les états physiologiques et émotionnels sont très importants dans ce processus de croyance personnelle. Lorsqu'une activité est menée avec un état émotionnel positif, celle-ci active le sentiment d'accomplissement et efficacité personnelle, par contre, une tâche réalisée dans un état émotionnel d'aversion tel que l'anxiété par exemple, activera les sentiments négatifs lors de la réalisation d'autres tâches similaires.

Les attitudes ont aussi une influence sur le développement du sentiment d'efficacité personnelle. Les personnes dotées des attitudes positives affrontent les événements avec assurance sur leurs capacités à réussir et tendent à augmenter les croyances personnelles de

sorte à être de plus en plus à l'aise dans les obstacles. Les personnes avec un sentiment d'efficacité personnelle élevée sont plus capables de se recouvrer après une difficulté ou un échec. De plus, les difficultés sont vues comme opportunités à surmonter plutôt que de menaces à éviter (Rondier, 2004).

Avant d'aller plus loin, quelques éléments issus de la théorie sociocognitive nous semblent importants à souligner ici. Il est important de conceptualiser la différence entre estime de soi et l'efficacité personnelle. « L'efficacité personnelle perçue concerne les évaluations par l'individu de ses aptitudes personnelles, tandis que l'estime de soi concerne les évaluations de sa valeur personnelle » (Bandura, 1986 traduit par Lecomte, 2003 p.24). Toujours selon l'auteur, il y est important de distinguer la différence entre l'efficacité personnelle perçue et le locus de contrôle. Le locus de contrôle est les croyances relatives au fait que les actions affectent ou non les résultats, tandis que l'efficacité personnelle perçue est les croyances relatives à la capacité de produire certaines actions. À cet égard, la croyance que les actions personnelles déterminent les résultats est la source d'augmentation de l'efficacité et de pouvoir.

Les différents modes de croyances d'efficacité et d'attentes de résultats ont des effets psychosociaux et émotionnels différents. La figure 4 montre les caractéristiques positives et négatives des croyances d'efficacité et des attentes de résultats.

Figure 4 - Les effets des différents modes de croyances d'efficacité et d'attentes de résultat sur le comportement et l'émotionnel (Bandura, traduit par Lecomte, 2003).

		ATTENTES DE RÉSULTAT	
		-	+
CROYANCES D'EFFICACITÉ	+	<b>1</b> Revendication Reproches Militantisme Changement de milieu	<b>2</b> Engagement productif Aspirations Satisfaction personnelle
	-	<b>3</b> Résignation Apathie	<b>4</b> Auto-dévalorisation Découragement

L'adoption de cette analyse aide à comprendre les réponses de chaque personne selon l'environnement auquel elle fait face. Par exemple, si elle présente une efficacité personnelle élevée et est dans un environnement faiblement réactif les situations suivantes peuvent se produire : ceux qui ont une faible efficacité abandonneront rapidement les activités si leurs efforts sont infructueux. Le comportement se trouve alors dans le quadrant 3. Cependant, les personnes qui ont une croyance de leur efficacité tiendront à leurs efforts afin de modifier les pratiques actuelles pour obtenir d'autres résultats plus optimaux (le quadrant 1). Le but est d'atteindre au quadrant 2 dont la croyance d'efficacité est alliée aux attentes de résultats, ceci engendrera l'engagement productif et la satisfaction personnelle. Toutefois, lorsque les personnes s'estiment inefficaces, elles peuvent tomber dans la dévalorisation de soi et la dépression (quadrant 4). Autrement dit, l'analyse de la croyance prend en compte les relations sociales et les moyens personnels de voir la performance. (Bandura, traduit par Lecomte, 2003 p. 38). Il s'agit ici de mettre en place plusieurs sous-compétences cognitives, sociales, émotionnelles et comportementales afin de mieux organiser et orchestrer les actions nécessaires pour atteindre les objectifs fixés.

La construction de l'efficacité personnelle prend également en compte l'image de soi. Les personnes peuvent utiliser diverses conceptions pour déterminer l'image de soi: les expériences personnelles, les symbolismes ou les influences socioculturelles pour évoquer des images de soi de succès ou d'échecs futurs (Markus et Nurius, 1986). Selon ce principe, la conception de soi qui prend des références positives influence la façon de penser et les stratégies de prise de décision dans la quête d'objectifs plus précis. Par contre, une définition de soi construite sans une structure amène à des parcours irréalisables et aux inquiétudes. Les gens ont besoin de créer l'adaptation aux conceptions en utilisant des mécanismes qui transforment la pensée en action (Bandura, 1986). Ce processus est continu et est amélioré au fur et à mesure que les performances aboutissent. C'est un principe de correction qui exige l'observation de soi et la capacité à détecter les erreurs aussi que l'action de correction efficace (Markus et Nurius, 1986).

L'évaluation des capacités est une action qui requiert une attention spéciale pour n'être pas faussement interprétée. La capacité à réussir à certaines tâches ou certains obstacles est un jugement que les individus s'attribuent selon la difficulté perçue. La plupart du temps, ces

évaluations sont faites à partir des informations transmises par l'état émotionnel et physiologique. Et c'est dans ce moment que les constructeurs d'efficacité peuvent être encouragés ou affaiblis, puisqu'une maîtrise de la croyance peut activer le système de coping et aboutir à un résultat plus satisfaisant, alors que les pensées désagréables, les sentiments d'inaptitude ou de peur peuvent activer les réactions de stress et le dysfonctionnement émotionnel (Bandura, traduit par Lecomte, 2003).

En somme, le sentiment d'efficacité personnelle est un concept bidimensionnel qui regroupe les croyances d'efficacité et les attentes de résultats (Bandura, 1986). La plupart des choix auxquels les personnes sont confrontées ne se présentent pas selon un ensemble prédéterminé d'options. L'interprétation de la situation est un challenge particulier aux personnes qui n'ont pas un solide sentiment d'efficacité. Ainsi, les réalisations personnelles ont le potentiel d'influencer l'efficacité personnelle de façon positive ou négative, car les expériences de réussite ont tendance à augmenter le sentiment de compétence personnelle et réduire les expériences d'échec, tandis que le sentiment d'inefficacité peut conduire à la fuite de la réalité. Ce sentiment amène à l'affaiblissement de soi et par la suite à l'épuisement émotionnel.

Un sentiment d'efficacité élevé aide à créer des sentiments de sérénité dans l'approche des tâches, des activités ou des événements difficiles. À l'inverse, les personnes ayant un faible SEP peuvent croire que les choses sont plus difficiles qu'elles ne le sont réellement, une croyance qui favorise le stress, l'anxiété et une vision étroite de la meilleure façon de résoudre un problème.

## **2.4. Le modèle conceptuel**

Notre recherche s'intéresse à étudier les conséquences de l'insécurité de l'emploi sur la santé mentale et physique des employés. Il demeure également essentiel d'analyser les interférences des caractéristiques personnelles sur cette relation. Ainsi, nous focalisons sur les théories présentées tout au long de cette recherche de façon à créer un modèle qui vise l'intégration des facteurs individuels, sociaux, psychologiques et culturels. Dans un contexte d'incertitude politique et économique comme le Brésil, les effets de l'insécurité de l'emploi prennent encore une ampleur plus nocive. D'ailleurs, les causes qui amènent le sentiment de perte de l'emploi et



la probabilité de se rendre à nouveau sur le marché du travail sont interconnectées avec les conditions sociales, les conditions du marché et les capacités du travailleur de surmonter les contraintes.

L'insécurité de l'emploi est un stresser dont les effets varient selon la personnalité de l'individu, pour certains l'insécurité de l'emploi représente la perte de ressources et par conséquent engendre de nombreux problèmes de santé au niveau psychique et physique. Comme le souligne la théorie de la conservation de ressources – COR, les individus ont besoin de se protéger et développer leurs moyens de conserver et obtenir les ressources qui peuvent assurer leur survie (Hobfoll, 1989). Pour Lazarus et Folkman (1984), le stress apparaît quand les individus font une évaluation cognitive qu'il existe un déséquilibre entre les demandes environnementales et leurs capacités. Cette évaluation est une interprétation mentale qui génère une conclusion si la situation représente un danger, un défi, une opportunité ou rien. De plus, le modèle multiniveaux formulé par Marchand (2004) renforce également que les stressers et les ressources se situent sur un continuum et que l'absence de ressources devient une source de stress. L'auteur cite que « les configurations prises par les structures peuvent être à la fois une contrainte ou une ressource pour l'agent selon le décodage qu'en fait celui-ci » (Marchand, 2004, p. 91). Enfin, les individus sont interconnectés dans toutes les sphères de vie (Pearlin, 1988), le stress est donc ressenti dans la vie personnelle, organisationnelle et sociale.

Néanmoins, dans une perspective d'évaluation subjective du stress, Selye a fait valoir que le stress peut être positif (eustress), c'est-à-dire, une source de défi et d'opportunité. En effet, l'insécurité de l'emploi peut être vue comme une ressource positive à être ajoutée dans le réservoir. Cette ressource serait une motivation et une opportunité pour augmenter la performance et se distinguer des autres. Ce côté positif a été étudié par certains auteurs (Borg et Elizur, 1992; Repenning, 2000; Van Vuuren et coll., 1991b cités dans Staufenbiel et König, 2010). Selon eux, la crainte de perdre son emploi peut inciter les employés à engager des actions individuelles plus directes et effectives pour faire face aux menaces. Si, par exemple, des personnes pensent que les employés les plus performants courent moins de risques d'être licenciés, il leur serait utile d'accroître les efforts qu'ils déploient dans leur travail pour devenir plus performants. À partir de cette constatation, l'employé tentera de produire plus et avoir un comportement exceptionnel

pour assurer son poste de travail et participer plus activement aux changements organisationnels. Pour ces employés, l'incertitude augmente la tendance à apprendre et les défis sont vus comme facteurs motivationnels.

À l'encontre de ces concepts, Gilboa et coll, (2008) ont fourni un autre exemple de pourquoi l'insécurité peut être vue comme un défi positif. Ils ont fait valoir que l'insécurité peut aider à augmenter la productivité. Cela peut se produire si la personne croit qu'une performance plus élevée améliorera le succès de l'organisation et donc la sécurité de ses employés (composante objective de l'insécurité), ou si la personne estime que la décision de l'organisation de maintenir l'employé ou le licencier dépend de la contribution de chaque individu à la performance de l'organisation.

Ces différents résultats montrent que les conséquences de l'insécurité de l'emploi varient en fonction de la combinaison des choix individuels, les relations sociales et les contraintes contextuelles (Thoits 2006). En ce qui concerne les choix individuels, le trait de personnalité nous semble un des facteurs le plus relevant. Effectivement, plusieurs études indiquent que le trait de personnalité explique pourquoi certaines personnes s'adaptent avec succès à des situations potentiellement stressantes. Pour notre étude, nous sommes intéressés à vérifier le rôle du sentiment d'efficacité personnelle – SEP, comme le trait de personnalité le plus approprié pour expliquer la relation entre l'insécurité et ses effets sur la santé. Le SEP est fondé sur la croyance individuelle que la personne possède de ce qu'elle est capable de réaliser par rapport à certaines tâches ou pour surmonter certains défis. Nous proposons d'aborder le mécanisme de fonctionnement du sentiment d'efficacité personnelle sur l'optique de deux modèles présentés ci-dessous: l'exposition différentielle et la réactivité différentielle (figure 5).

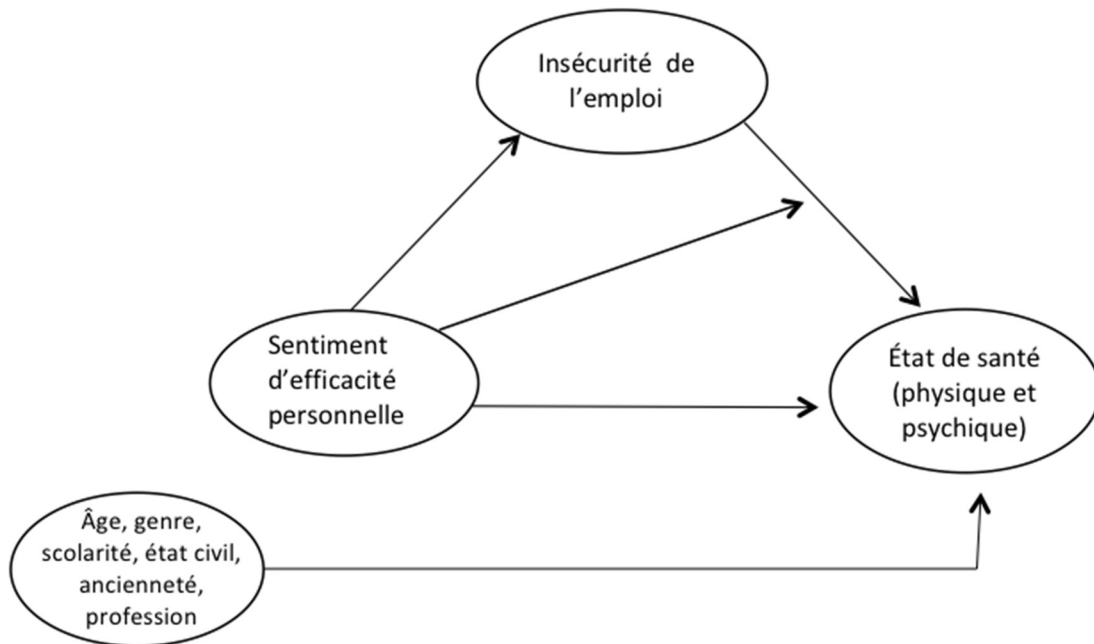
Les études sur l'exposition différentielle (differential exposure) suggèrent que les différences concernant les effets du stress sont le résultat d'une distribution inégale des événements et circonstances de la vie entre la population (Kessler, 1979). Parce qu'il y a de différences entre groupes, tels qu'hommes et femmes, les classes socioéconomiques, les traits de personnalités ou le nombre d'enfants à charge, certaines personnes ont un désavantage en termes d'impact du stress. Par exemple, Rosenfield et Mouzon (2013) suggèrent qu'en raison de la structure sociale, les femmes sont plus exposées aux stressseurs que les hommes, alors qu'elles ont moins de

ressources de protection, cette exposition les amène à plus de détresse psychologique. Un autre facteur qui contribue aux divergences face à l'exposition aux événements stressants est le « human agency » (Thoits, 2006). Les individus ont la capacité de prendre leurs propres décisions et de contrôler leurs actions. Cependant, les facteurs socioculturels, le statut socioéconomique ou les ressources psychosociales peuvent limiter ou accroître la mesure dans laquelle l'action est activée. Dans ce modèle, nous cherchons à comprendre comment l'employé interprète les circonstances relatives à la probabilité de perte de l'emploi et les conséquences de cette interrogation à partir de son niveau d'efficacité personnelle. La théorie sur l'exposition différentielle met l'accent sur l'appréciation subjective et la manière dont l'individu juge les événements à partir des caractéristiques environnementales et personnelles. Selon Kanneyer-Mueller et Scott (2009) le stresser « est dans les yeux » de la personne, c'est-à-dire que chacun voit d'une façon différente ce qui représente un stresser. Nous attendons dans ce modèle que les problèmes de santé seront déclenchés lorsque l'insécurité de l'emploi est perçue par l'employé.

La théorie basée sur la réactivité différentielle (differential reactivity) renforce l'hypothèse de que les personnes ne réagissent pas aux stressers avec la même intensité. Comme nous l'avons dit, la théorie du stress souligne que l'insécurité est considérée comme un stresser qui déclenche un processus de coping. Parmi ce processus, le travailleur peut voir qu'il possède les ressources pour faire face au stress. La réactivité au stress décrit donc la réponse aux événements stressants. Les réactions à ces événements seront néanmoins différentes selon les caractéristiques « dispositionnelles » (Kanneyer-Mueller et Scott, 2009). Plus la personne est dotée de ressources, plus elle peut améliorer l'exercice de l'action (Seabrook et Avison, 2012). Les individus possédant un éventail des ressources personnelles présentent un niveau plus élevé de croissance en soi et ont par conséquent plus de capacités de surmonter les difficultés. Ils rencontrent également moins de problèmes pour s'adapter aux changements ou les menaces.

Nous proposons ci-dessous un modèle de recherche qui vise à intégrer les deux dimensions :

Figure 5 -Modèle de recherche



### 2.4.1. Les hypothèses

Au regard de ces enjeux présentés dans notre modèle de recherche, nous formulons les hypothèses suivantes :

#### 2.4.1.1 La médiation – Exposition différentielle

En premier lieu, nous nous attendons à un lien positif entre le sentiment d'efficacité personnelle et l'état de santé général. Comme nous avons mentionné dans le cadre théorique, les personnes dotées des croyances personnelles affrontent les événements avec assurance sur leurs capacités à réussir. Il est possible de voir que le travailleur se positionne en regard de ses défis et obstacles à surmonter de façon déterminée et proactive. Ce comportement aura évidemment de bonnes répercussions sur la santé et le bien-être. Par la suite, le SEP aura

également un lien négatif avec le stressor insécurité de l'emploi. Le niveau d'efficacité personnelle aide dans l'interprétation des événements stressants et augmente la perception que l'insécurité de l'emploi peut être un facteur compréhensible qui n'a rien d'exceptionnel en ce qui concerne l'évolution du marché du travail. Le SEP stimule la perception que l'insécurité de l'emploi puisse être un facteur favorable, par exemple, la création de nouvelles perspectives professionnelles, l'acquisition d'autres connaissances ou l'amélioration des relations sociales.

Toutefois, les interprétations dépendront de l'effet et la force que l'insécurité de l'emploi exercera sur la personne. Dans cette perspective, nous supposons que les personnes qui s'estiment inefficaces seront exposées davantage à l'insécurité de l'emploi et par conséquent, ses effets négatifs sur la santé. En nous appuyant sur les résultats de diverses études, nous suggérons que l'insécurité de l'emploi médiatise la relation entre le SEP et l'état de santé. À cet effet, le travailleur tend à percevoir l'insécurité de l'emploi comme un stressor, puisque l'emploi est considéré comme une ressource menacée. Les pensées désagréables et d'inaptitude déclenchent le processus de allostase et activent les réactions de stress. Le sentiment d'anticipation d'un futur chômage, de pessimisme et de manque de ressources est donc associé à plus de détresse psychologique et à beaucoup de problèmes de santé physique.

Hypothèse 1: Le sentiment d'efficacité personnelle corrèle positivement et significativement avec l'état général de santé (santé mentale et physique) et négativement et significativement avec l'insécurité d'emploi.

Hypothèse 2 : L'insécurité de l'emploi corrèle négativement et significativement avec la santé.

Hypothèse 3 : On s'attend à ce que l'efficacité personnelle perde son effet sur la santé si elle est associée avec l'insécurité d'emploi. La relation entre l'efficacité personnelle et les problèmes de santé sera donc médiatisée par le sentiment de l'insécurité de l'emploi.

### **2.4.1.2 La modulation – Réactivité différentielle**

Dans une récente étude menée par Chang et coll. (2012), l'auteur a constaté qu'une attention limitée a été portée sur les modérateurs de l'insécurité de l'emploi. Par exemple, la plupart des études se sont concentrées sur les ressources contextuelles telles que le soutien social, l'employabilité, la justice organisationnelle, plutôt que sur les ressources personnelles telles que les stratégies d'adaptation et l'estime de soi. Dû à cette constatation, le modèle conceptuel développé dans le cadre de cette étude présente une approche que vise à combler cette lacune. Nous allons évaluer le rôle du sentiment d'efficacité personnelle comme le trait de personnalité le plus approprié pour buffer les ressources personnelles et surmonter les effets de l'insécurité de l'emploi.

Nous croyons que les personnes ayant un sentiment d'efficacité personnelle élevé sont capables de soulever les charges déclenchées par les situations stressantes parce qu'ils croient avoir suffisamment de ressources pour faire face à l'insécurité. Pour eux, les effets de l'insécurité de l'emploi auront moins d'impact sur leur vie, notamment sur leur santé. Suivant la logique de la théorie COR, une efficacité personnelle élevée permettrait de réduire les effets nuisibles de l'insécurité d'emploi, c'est-à-dire, l'efficacité joue un rôle de protection de ressources contre le stress dû à l'insécurité, de sorte que plus le sentiment d'efficacité personnelle est élevé plus les effets sur la santé seront réduits. De plus, les personnes avec le SEP élevé prennent en compte les divers facteurs personnels, sociaux et environnementaux au moment d'entreprendre un objectif. Pour eux, la certitude quant à leurs capacités à réussir tend à augmenter les croyances personnelles et affronter les stressseurs avec plus de vigueur et optimisme. Ils sont plus persistants dans leurs buts et investissent à différentes ressources afin de remplir leurs réservoirs.

Hypothèse 4: Le sentiment d'efficacité personnelle modère la relation entre l'insécurité d'emploi et ses conséquences sur l'état de santé, de telle sorte que plus le sentiment d'efficacité personnelle est élevé, plus les problèmes de santé seront atténués.

### 2.4.1.3 Les variables de contrôle

Nous cherchons également à mesurer les variables que peuvent avoir des effets sur notre variable dépendante, plus précisément, ces variables sont : l'âge, le genre, le niveau de scolarité, l'ancienneté, l'état civil et la profession. Le modèle basé sur le differential exposure se concentra surtout sur l'hypothèse qui explique différences en stress psychologique comme le résultat d'une distribution inégale des événements et circonstances de la vie entre la population (Kessler, 1979). Pearlin (1989) a fait valoir que la plupart des sources de stress étaient d'origine sociale, soit par classe sociale, par race, le genre et l'âge. Turner et collègues (1995 cité dans Lantz et coll, 2005) ont montré que l'exposition au stress était fortement influencée par les caractéristiques sociodémographiques. Ce dernier pourrait expliquer une part importante de la variation des symptômes dépressifs selon le genre, l'état civil et le statut professionnel. Marchand (2015) a mis une lumière sur les structures micro-macro relatives au stress social. Pour lui, cette structure s'étend sur un continuum qui prend comme point de départ l'individu et se dirige vers les interactions, les groupes, les organisations, les sociétés et les systèmes mondiaux.

Au niveau social, Keim et coll. (2014) ont montré que le taux de chômage peut également servir de modérateur entre l'insécurité de l'emploi et ses prédicteurs. D'ailleurs, les études de Domenighetti et coll. (2000) soulignent que l'insécurité de l'emploi est plus forte sur les travailleurs hautement scolarisés. Finalement, les études de Richter et coll. (2010) ont identifié que l'insécurité de l'emploi et la détresse psychologique touchent plus fortement les hommes que les femmes.

## **CHAPITRE 3. Méthodologie**

Ce troisième chapitre se divise en trois parties. La première partie présente la description du type de recherche, l'enquête d'où sont tirées les données qui ont servi aux analyses de notre recherche, l'instrument de collecte de données et le portrait de l'échantillon. La deuxième partie sera consacrée à la validité de la recherche et la structuration des variables. La dernière et troisième partie présentera les mesures des variables. Le traitement des données et les résultats seront présentés dans le chapitre 4.

### **3.1. Le type de recherche**

Il s'agit d'un devis transversal puisque la variable dépendante et les variables indépendantes ont été prélevées une seule fois avec un temps de collecte de données limité et égal parmi les participants.

Notre étude vise l'identification et analyse des données de nature quantitative et empirique. La construction de cette recherche est faite à partir d'un cadre conceptuel qui a été déterminé suivant l'objet de l'étude, la problématique et la définition des variables clés. Les informations et les données collectées ont été également analysées en se basant sur de nombreuses études précédentes.

### **3.2. La source de données**

Dans cette étude nous utilisons des données issues d'une autre étude. Il s'agit d'une recherche sur la motivation et les conditions de travail mené auprès des travailleurs brésiliens en 2014. À cette époque, le Brésil vivait plusieurs changements au niveau politique et économique, alors que le plus important était les élections présidentielles qui pourraient entamer la fin de 20 ans de commande du parti des travailleurs. Ce dernier était responsable par la réduction de



l'inflation et l'ouverture du pays aux nouvelles technologies. Toutefois, les dernières années ont été marquées par un taux élevé de chômage, les réformes du travail et l'augmentation du coût de la vie. Les conséquences de ce scénario politique et économique a répercuté sur la société et les entreprises, de sorte à inciter une série de manifestations et rébellions au sein de la population civile.

### **3.2.1. L'instrument de collecte de données**

Cette étude a été menée au moyen d'une enquête par questionnaire électronique. Les données ont été recueillies auprès d'une population répartie en différentes villes brésiliennes dans le but d'accéder à un échantillon d'employés plutôt varié face à la diversité des entreprises et cultures au Brésil. La période pour répondre au questionnaire était de 12 jours, une date limite a été imposée afin de délimiter l'accès et contrôler la distribution.

Les réseaux sociaux tels que *linkedin* et *facebook*, ont été utilisés pour divulguer la recherche et inviter les personnes à participer. La participation était totalement volontaire. De plus, nous avons recommandé aux participants d'inviter d'autres collègues de travail de façon à divulguer l'enquête et augmenter l'ampleur de l'étude. Il y avait un pré requis pour que la personne puisse participer à cette étude : il ne pouvait pas être au chômage, c'est-à-dire que l'étude n'est applicable que pour des personnes qui ont une activité professionnelle à l'instant de la collecte de données.

Nous avons reçu 351 questionnaires, mais nous avons trouvé que 41 d'entre eux n'avaient que les données sociodémographiques remplies. Nous avons alors retiré ces 41 participants de l'étude. Le nombre total de l'échantillon est pourtant constitué de 310 participants.

Le questionnaire utilisé dans cette recherche s'appelle S-Tool©. C'est un instrument scientifique conçu et développé par ©Promotion Santé Suisse et l'Association Suisse d'Assurances (ASA). Le S-Tool© contient 48 modules dans sa version complète. Chaque module est composé par un nombre différent d'items mesurés sous forme d'échelle du type Likert.

Le questionnaire appliqué dans cette étude comprend deux sections, la première a été constituée des questions sociodémographiques : l'enquête est intéressée par l'âge des

participants, l'état civil, l'ancienneté, la fonction ou la profession de chacun, les heures de travail hebdomadaire, le niveau de formation scolaire et le nombre d'enfants à charge. La deuxième section contient des questions relatives aux conditions de travail regroupant plus de 20 variables. D'après nos observations, le temps moyen pour répondre au questionnaire oscillait entre 20 et 30 minutes.

Pour accéder à l'enquête, les participants ont dû entrer sur le lien qui les amenait sur la plateforme *Qualtrics*. Avant d'accéder aux questions, les participants ont lu les instructions à suivre et les informations concernant la recherche. Ils ont pu constater qu'il s'agissait d'une recherche à de fins académiques. Le questionnaire est totalement électronique, les réponses ont été recueillies de façons anonymes et comptabilisées dans la base de données du logiciel.

### **3.2.2. Description de l'échantillon**

L'échantillon était constitué de 310 participants ( $n = 310$ ), 69,0% de femmes et 31,0% d'hommes, la proportion de femmes est donc bien supérieure. Les travailleurs participants étaient âgés de 18 à 65 ans et l'âge moyen s'élevait à 39 ans. Au sein de l'échantillon, le niveau de scolarité est très élevé, c'est-à-dire une formation continue après le diplôme universitaire (52,9%) suivi par une formation universitaire avec 35,8% des participants. Nous avons trouvé que la majorité des participants travaillaient depuis plus de 20 ans (40,0%), tandis que 9,4% avaient une expérience inférieure à 5 ans.

L'ancienneté moyenne dans la fonction actuelle était de 7 ans et 9 mois et la quantité moyenne des heures travaillées hebdomadaires se montait à 42 heures et 45 minutes. La majorité des participants étaient mariés (42,9%), suivait de 33,0% célibataires, 9,7% célibataire vivaient avec un partenaire fixe et 12,9% étaient divorcés ou veufs. En plus, 54,8% des participants n'avaient pas d'enfant à charge, 17,7% avaient un enfant et 16,8% deux enfants, tandis que 1,7% en avaient plus de 3 et 9,04% n'en ont pas déclaré.

### **3.3. La validité de la recherche**

Pour assurer la validité de cette recherche, nous utilisons les recommandations de Gavard-Perret et coll, (2018). Selon les auteurs, la validité ou la fiabilité de notre étude peut être vérifiée à travers deux types: la validité interne et la validité externe.

#### **3.3.1. Validité interne**

Comme a été mentionné ci-dessus l'outil utilisé dans cette recherche s'appelle S-Tool©. Le S-Tool© contient 48 modules avec plus de 100 questions dans sa version complète. Chaque module vise à étudier une variable reliée aux relations de travail, nous pouvons citer par exemple, la marge de manœuvre, l'équilibre entre effort et récompense, la pression du temps et l'interruption du travail, les tâches illégitimes, l'appréciation par les supérieurs, le soutien social au travail et le rôle du leadership.

La construction de cet outil est basée sur plusieurs études et théories, telles que les études de Groller et coll., 1988; Niedhammer et coll., 2000; Karasek et coll., 1998; Schaufeli et coll., 1996; Semmer, 1984; Siegrist, 1996, d'entre autres. Ce sont de questions qui ont été manipulées à plusieurs reprises dans différentes recherches. Selon les auteurs Thiéart et coll, (2003), « la fiabilité de la recherche paraît davantage dépendre de la fiabilité de l'instrument de mesure d'une recherche quantitative ». Conscients que l'utilisation d'un mauvais instrument de mesure peut affecter la validité interne, nous sommes certains que dans cette étude cela ne s'est pas produit.

Il est également possible de dire que la validité est fiable puisque la composition des variables a été bien structurée et fondée sur les théories et le modèle de recherche présentée au chapitre précédent. (Gavard-Perret et coll., 2018). Essentiellement, le déroulement de la recherche, le nombre de participants et le modèle conceptuel nous guident à des indices très positifs. Ainsi, la validité interne est assurée grâce à l'analyse statistique et la relation de causalité entre les variables. La variable explicative est bien représentative de la situation réelle que nous cherchons à étudier. De plus, elle présente forte probabilité de trouver des résultats significatifs avec les

autres variables.

### **3.3.2. Validité externe**

Les données démographiques montrent que l'échantillon représente davantage les informations que nous cherchons dans cette étude et indiquent une validité externe capable de généraliser les résultats à l'ensemble de la population brésilienne. Nous ne pouvons pas toutefois, assurer la même validité au niveau international, puisque les caractéristiques culturelles de cette population peuvent être bien spécifiques du contexte local. Cependant, les instruments de mesure ont été formulés sur la base de nombreuses études validées et testées plusieurs fois au fil des années. De sorte que dès que le modèle de recherche prend en compte ces caractéristiques, cette étude peut être utilisée aux échelons comparatifs et apporter un niveau de discussion très intéressant.

## **3.4. Mesure des variables**

Cette partie est consacrée à la manière dont les principales variables utilisées seront opérationnalisées. Plus précisément, nous mettons en évidence la définition de chaque variable, les indicateurs, ainsi que leurs échelles de mesure. Ensuite, un tableau pour les variables de contrôle et un tableau pour les principales variables renforceront la présentation des mesures en résumant ces informations.

### **3.4.1. La variable dépendante : État de santé perçu**

La description de l'état de santé de l'employé est une auto-évaluation dans un contexte global (facteurs physiques, psychologiques et sociaux) où le participant rapporte le stress ressenti et la santé perçue. En 1968, le chercheur Lipowski a défini la somatisation comme une tendance à ressentir et transmettre des symptômes psychosomatiques disproportionnés par rapport aux

signes pathologiques. Il se peut que les patients qui somatisent soient parfois incapables de reconnaître les problèmes psychologiques ou émotionnels et leur somatisation représente une voie alternative pour exprimer leurs difficultés (Lipowski, 1985). Entre autres, de nombreuses théories expliquent le rôle des événements stressants dans la causalité des plaintes psychosomatiques due au dysfonctionnement du système de réponse au stress et le besoin de l'organisme de revenir à l'allostasie (Juster et coll., 2010). Ainsi, plus une personne a des problèmes physiques ou psychiques, plus elle présente une mauvaise santé générale.

Dans le but de créer une variable qui mesure un bon état de santé, certains éléments sont traités par une échelle inversée. Cette variable est donc mesurée par 9 items ( $\alpha = 0,833$ ) composés de la façon suivante :

Tableau 4 . - Mesure de la variable dépendante : l'état de santé perçu

Dimensions	Questions	Échelle Likert
<b>Plaintes psychosomatiques</b> Inspiré de State-Trait-Anxiety Inventory (Spielberger et coll., 1970) et Psychosomatic complaints scale (Greller et coll., 1988)	1. Maux de tête; 2. Douleur aux épaules; 3. Maux de dos; 4. Douleur articulaire ou aux membres; 5. Perte d'appétit, maux d'estomac, problèmes de digestion; 6. Problèmes de peau /maladies de la peau; 7. Problèmes oculaires : brûlures, rougeurs, démangeaisons;	1= jamais 5= constamment (échelle inversée)
<b>Épuisement</b> Inspiré de Schaufeli et coll., (1996)	8. Vous sentez-vous habituellement épuisé lorsque vous vous rentrez du travail ?	1 = pas beaucoup 5 = beaucoup. (Item inversé).
<b>État de santé</b> La santé auto évaluée pour un seul élément est utilisée en plus d'un tiers des études analysées par la méta-analyse menée par De Witte et coll. (2016).	9. Comment décririez-vous votre état de santé en général ?	1 = très mal 5 = très bien.  ( $\alpha = 0,833$ )

### 3.4.2. La variable indépendante : Insécurité de l'emploi

Nous sommes intéressés par l'insécurité d'emploi au niveau cognitif / affectif, c'est-à-dire, les implications liées à la fois au niveau cognitif réfèrent aux réflexions qui sont faites par les travailleurs sur les probabilités de perte de l'emploi, alors qu'au niveau affectif il fait référence aux sentiments subjacents à cette perte. Cette variable est basée sur les études de Pienaar et coll. (2013). Les auteurs ont conçu un questionnaire qui contient huit items en utilisant les études développées par De Witte (2000). Ce questionnaire présente une bonne validité interne et a été testé prioritairement en Afrique du Sud sur un échantillon de plus de 2000 participants et ensuite appliqué dans plusieurs pays. Dans cette étude, nous utilisons quatre items, tels que: « Je me sens incertain quant à l'avenir de mon travail » et « Je suis sûr que je serai en mesure de garder mon emploi (item inversé) ». Les réponses ont été mesurées par une échelle allant de 1 (pas du tout d'accord) à 5 (tout à fait d'accord) ( $\alpha = 0.835$ ).

Tableau 5 . - Mesure de la variable indépendante : Insécurité de l'emploi

Dimensions	Questions	échelle
<b>Insécurité de l'emploi</b>  Inspiré de Pienaar et coll., 2013.	1. Le plus probable est que je perds mon travail bientôt.	Likert 5 points :  1 = tout à fait d'accord  5 = pas de tout d'accord.  ( $\alpha = 0,835$ )
	2. Je suis sûr que je peux garder mon emploi (inversé)	
	3. Je me sens incertain quant à l'avenir de mon travail.	
	4. Je pense que je pourrais perdre mon emploi dans un avenir proche.	

### 3.4.3. La variable modératrice : Sentiment d'efficacité personnelle

La composition de cette variable est basée sur les études de Bandura (1986) sur l'auto-efficacité. Il s'agit de la reconnaissance, par l'individu, de ses capacités à produire des actions qui seront effectives face aux diverses contraintes de la vie. Plus précisément, nous voulons savoir comment le participant voit ses efficacités personnelles pour surmonter les défis du travail et la probabilité de perte de l'emploi. Pour mesurer cette variable, nous utilisons quatre items, par

exemple « Je peux rester calme lorsque je rencontre des difficultés dans mon travail, car je peux compter sur mes capacités ». En utilisant une échelle de Likert allant de 1 = pas de tout vrai à 6 = tout à fait vrai.

Pour aider encore plus dans la formation de cette variable, nous avons ajouté à notre mesure, deux questions développées par les études de Rosenberg sur l'estime de soi. Selon lui, les individus ayant une forte estime d'eux-mêmes sont moins susceptibles de ressentir des sentiments de culpabilité et de l'échec aussi qu'ils sont moins vulnérables à certains problèmes psychologiques (Rosenberg, 1985). Comme le sentiment d'insécurité est subjectif, le point clé de réussite pour surmonter ce phénomène peut être lié à la croyance positive que l'employé a en lui-même et à sa capacité de voir qu'il y a de nouvelles opportunités en cas de perte d'emploi. De plus, certaines mesures d'estime de soi se chevauchent considérablement avec l'efficacité (Kammeyer-Mueller et coll., 2009). Nous sommes donc intéressés par les deux questions suivantes : « Je suis capable de faire de choses aussi bien que la majorité de gens » et « J'ai une attitude positive vis-à-vis moi-même ». L'association de ces six questions compose la variable sentiment d'efficacité personnelle ( $\alpha = 0,832$ ).

Tableau 6 . - Mesure de la variable sentiment d'efficacité personnelle

Dimensions	Questions	Échelle
<b>Auto-efficacité</b> Inspiré de Bandura, 1986 ; et Maslach et coll., 2001).	1. Je peux rester calme lorsque je rencontre des difficultés dans mon travail, car je peux compter sur mes capacités.	1 = Pas de tout vrai. 6 = Tout à fait vrai.
	2. Face à un problème dans mon travail, je trouve généralement plusieurs solutions.	Transformé en échelle de 4 points.
	3. Je gère habituellement tout ce qui arrive dans mon travail.	
	4. Je me sens préparé pour la plupart des exigences de mon travail.	
Estime de soi Inspiré de Rosenberg, 1985	5. Je suis capable de faire de choses aussi bien que la majorité de gens.	1 = Pas du tout d'accord 4 = Tout à fait d'accord
	6. J'ai une attitude positive vis-à-vis moi-même.	( $\alpha = 0,832$ )

#### **3.4.4. Les variables de contrôle**

Ces variables sont l'âge, le genre, le niveau de scolarité, le temps de travail (ancienneté), l'état civil et la fonction/profession. La variable genre est mesurée par femme (0) et homme (1). L'âge est mesuré par une variable continue, « quelle est votre année de naissance ? » qui a été calculée par la soustraction de l'année 2014 de la réponse. La variable niveau de scolarité a été codée par trois niveaux d'études allant de 1 (école primaire) à 3 (diplôme en études supérieures). L'ancienneté a été informée par les participants selon 5 niveaux de classification, le plus bas « 1 » correspondant à moins de 5 ans de travail, à « 5 » plus de 20 ans de travail. L'état civil a été considéré comme le fait d'être en couple (marié, union libre) ou non (célibataire, veuf, divorcé, séparé). Chaque participant a inséré le nombre d'enfants et la fonction ou profession actuelle en utilisant une variable texte.

#### **La fonction et la position hiérarchique**

Dans le but de comprendre si le poste de travail ou la profession a une interférence sur les sentiments ressentis parmi les participants en ce qui concerne les effets des variables étudiées, nous avons créé une nouvelle variable appelée « profession » et l'avons groupé en 3 catégories. Par le numéro 1, les fonctions liées aux rôles de cadres, par le numéro 2, celles liées aux activités administratives et opérationnelles. Alors que le numéro 3, s'inscrivent toutes les autres professions techniques/stratégiques telles que les avocats, architectes, ingénieurs, psychologues, professeurs, y compris les activités liées à la fonction publique. Cette identification nous a donné un classement dont 49,7% des participants occupent une fonction administrative ou opérationnelle, 26,8% sont des professions techniques/stratégiques, tandis que 22,6% des participants sont de cadres. Moins de 1% n'ont pas indiqué leur profession.



Tableau 7 . - Les mesures des variables de contrôle

Variable	Nature	Mesures
<b>Genre</b>	Nominale dichotomique	Femme = 0 Homme = 1
<b>Âge</b>	Champ descriptif	Quelle est votre année de naissance ? calculée en soustrayant l'année de naissance à l'année de l'enquête.
<b>Niveau de scolarité</b>	Échelle ordinale	1 = École secondaire 2 = Université 3 = Post-graduation, master, doctorat
<b>État civil</b>	Échelle nominale	1 = Célibataire 2 = Célibataire avec partenaire 3 = Marié(e) 4 = Séparé(e) / divorcé(e) / veuf (ve)
<b>Ancienneté</b>	Échelle ordinale	1 = De 0 à 5 ans 2 = De 5 ans à 10 ans 3 = De 10 ans à 15 ans 4 = De 15 ans à 20 ans 5 = Plus de 20 ans
<b>Nombre d'enfants à charge</b>	Échelle ordinale	1= 0 2= 1 3= 2 4= 3 5= > 3
<b>La fonction ou profession</b>	Échelle nominale	1= cadre 2= administrative/opérationnelle 3= professions techniques/stratégiques
<b>Heures travaillées</b>	Échelle Nominale	En moyenne, combien d'heures par semaine travaillez-vous ?

### 3.5. Méthodes d'analyse

Nous allons tout d'abord procéder avec les analyses descriptives afin de connaître davantage les caractéristiques de notre échantillon. Dans ces analyses, nous sommes intéressés par les moyennes, les écarts-types, la variance et la normalité des variables.

Par la suite, les analyses bivariées seront appliquées en utilisant la corrélation de Pearson. Nous cherchons l'association entre les variables et le sens de cette relation. Afin de vérifier les hypothèses, nous allons ensuite effectuer les analyses de régression linéaire. Notre modèle comporte la médiation et la modération. Nous devons procéder avec certaines régressions multiples dans le but de trouver un résultat significatif. Pour cela, nous utiliserons la macro PROCESS 3.4 modèle 1 e 4 de Hayes 2017 pour le SPSS version 25. La méthode d'analyse utilisée par PROCESS suit les étapes proposées par Preacher et Hayes (2004). Dans la médiation (modèle 4), cette méthodologie analyse la stratégie du produit des coefficients. Les coefficients du modèle sont traités comme des estimations des influences causales présumées de chaque variable du système sur les autres.

Pour la modération, nous allons analyser l'effet modérateur du sentiment d'efficacité personnelle sur la relation entre une variable indépendante insécurité de l'emploi et la variable dépendante l'état de santé. Dans cette configuration, le test statistique adapté sera une analyse de régression (modèle 1) suivie d'une analyse conditionnelle développée par Hayes (2013).

## CHAPITRE 4 : Résultats

Cette section présente en détail les résultats des analyses descriptives, corrélationnelles et de régression, de façon à étudier la relation entre les différentes variables des deux modèles, soit l'analyse de médiation visant la vérification du modèle d'exposition différentielle, soit la modération du modèle de réactivité différentielle.

### 4.1. Analyses préliminaires

Avant de procéder aux analyses principales qui nous permettront de vérifier nos hypothèses de recherche, nous avons réalisé les analyses descriptives. La taille de l'échantillon ( $N = 310$ ) est adéquate et rencontre les paramètres suggérés pour offrir une puissance statistique satisfaisante. Parmi les 310 questionnaires retenus, nous avons identifié que quelques questions étaient incomplètes. Dans ce fait, avant de passer aux analyses multivariées, les données manquantes ont été identifiées selon les instruments de recherche et ils ont été remplacés par leurs respectives moyennes. Aucun autre remplacement, modification ou traitement n'a été jugé nécessaire.

Ensuite, nous avons procédé avec l'analyse statistique descriptive en commençant par l'observation des moyennes. Les données nous permettent de constater que les participants ont un bon état de santé ( $M = 3,28 ; SD = 0,72$ ), puisque plus les scores sont haut, plus la santé est bonne. Ensuite, l'étendue d'échelle de l'efficacité personnelle se situe entre 1 et 4, les résultats indiquent que les participants ont un niveau moyennement assez élevé dans cette variable ( $M = 3,11 ; SD = 0,51$ ). Concernant l'insécurité de l'emploi, il est possible d'observer que la moyenne est assez faible ( $M = 2,08, SD = 0,89$ ), car l'échelle varie de 1 à 5, alors que le 5 signifie un haut niveau d'insécurité. Ces résultats sont indiqués au tableau 8.

Tableau 8 . - Analyse descriptive

		Insécurité	S.E.P	État de Santé
N	Valide	300	306	306
	Manquant	10	4	4
Moyenne		2,08	3,11	3,28
Médiane		2,02	3,16	3,33
Mode		1	3	3,62
Écart type		0,893	0,504	0,721
Variance		0,830	0,254	0,520
Asymétrie		0,513	-0,355	-0,19
Erreur standard d'asymétrie		0,141	0,139	0,138
Kurtosis		0,267	0,724	-0,36
Erreur standard de Kurtosis		0,281	0,278	0,276
Minimum		1	1	1
Maximum		5	4	5

Subséquentement, en analysant le tableau 8 ci-dessus, la normalité des principales variables a été évaluée. Concernant les coefficients dissymétrie (skewness), la variable insécurité de l'emploi nous a donné un ratio élevé (3,6) indiquant une forte dispersion des réponses, alors que pour la variable SEP le ratio est -2,55 et l'état de santé présente un ratio de -1,3. Les coefficients d'aplatissement (kurtosis) se situent à l'intérieur de -0,1 à 2,6, c'est-à-dire que ces valeurs sont à l'intérieur des paramètres recommandés (-3 et 3) par Tabachnick (2007).

#### 4.1.1. Analyse bivariée

À l'aide du logiciel SPSS version 25 nous avons réalisé les analyses de corrélation de Pearson qui est nécessaire pour répondre aux critères du modèle de régression et de s'assurer de la précision des données (Tabachnick, 2007). De plus, cette analyse vise à vérifier l'intensité de la relation entre les variables afin de déterminer s'il y a l'existence de colinéarité. En observant le tableau 9 - la matrice de corrélation, la plupart des variables ne présentent pas de corrélation supérieure à 0,7, indice de référence minimale de colinéarité (Tabachnick, 2007). À l'exception d'une valeur que nous allons traiter plus en détail par la suite.

Premièrement, nous cherchons à vérifier la relation entre les principales variables de l'étude.

En premier lieu, le sentiment d'efficacité personnelle corrèle de façon significative et négative avec l'insécurité de l'emploi ( $r = -0,245, p < ,01$ ). Ceci indique que les participants avec le sentiment d'efficacité personnelle s'estiment davantage capables d'affronter l'insécurité de l'emploi, de sorte que plus le SEP augmente, moins de peur de faire face à une probabilité de chômage.

Ensuite, le résultat indique que le sentiment d'efficacité personnelle corrèle de façon significative et positive avec l'état de santé. Ainsi, dans la mesure où l'efficacité personnelle augmente, plus le participant perçoit son état de santé comme bon ( $r = 0,178, p < ,01$ ).

L'état de santé perçu corrèle de façon négative et significative avec l'insécurité de l'emploi ( $r = -0,161, p < ,01$ ). Ce résultat indique qu'à mesure que l'insécurité d'emploi augmente, la santé se détériore et les problèmes d'ordre physique ou psychique sont ressentis. L'état de santé présente aussi un lien significatif avec le genre. Ceci indique que les hommes présentent un état de santé meilleur que les femmes ( $r = 0,133, p < ,05$ ).

Une corrélation négative a été retrouvée entre la variable insécurité de l'emploi et scolarité ( $r = -0,172, p < ,01$ ). Cette corrélation indique que plus les participants ont de bonnes formations éducationnelles moins d'insécurité de l'emploi ils ressentent et inversement. La corrélation est également négative entre l'insécurité et la profession ( $r = -0,117, p < ,05$ ), indiquant que les employés dont les professions sont techniques/stratégiques ressentent le sentiment d'insécurité plus élevé.

Le sentiment d'efficacité corrèle positivement et significativement avec l'âge, le genre, la scolarité et l'ancienneté. Ces résultats indiquent que plus les participants vieillissent, plus le sentiment d'efficacité personnelle augmente ( $r = 0,126, p < ,05$ ). Également pour l'ancienneté, de sorte que plus les années d'expérience s'accumulent, plus le sentiment d'efficacité s'élève ( $r = 0,131, p < ,05$ ). En ce qui concerne le genre, la corrélation indique que les hommes ont plus d'efficacité personnelle que les femmes ( $r = 0,114, p < ,05$ ). La corrélation positive entre la

scolarité et le SEP indique également que les années de formation contribuent positivement pour augmenter le sentiment d'efficacité personnelle ( $r = 0,121, p < ,05$ ).

Concernent l'expérience professionnelle (ancienneté), les résultats indiquent une corrélation positive avec l'état civil ( $r = 0,474, p < ,01$ ) et la scolarité ( $r = 0,220, p < ,01$ ), alors que la corrélation est négative avec la profession ( $r = -0,150, p < ,01$ ).

Finalement, une corrélation très élevée et significative entre l'ancienneté et l'âge ( $r = 0,767, p < ,01$ ) indique qu'à mesure que l'âge augmente, le temps d'expérience professionnelle augmente de façon importante. Ces deux variables présentent une tendance de multicollinéarité, ce qui est totalement compréhensif en fonction du rapport entre elles, toutefois, ceci ne produit aucun problème pour l'étude.

Tableau 9 . - Analyse de corrélation

	Corrélations										
	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1 Âge	39.6	9.67	1								
2 Profession <sup>(a)</sup>	2.04	0.71	-0.004	1							
3 État civil <sup>(b)</sup>	2.35	1.08	.474**	-0.037	1						
4 Scolarité <sup>(c)</sup>	2.89	0.68	.268**	.115*	.169**	1					
5 Genre <sup>(d)</sup>	0.31	0.46	.133*	-.146*	0.037	-0.068	1				
6 Ancienneté <sup>(e)</sup>	3.66	1.37	.767**	-.150**	.474**	.220**	0.104	1			
7 S.E.P	3.12	0.50	.126*	-0.082	0.073	.121*	.114*	.131*	1		
8 Insécurité	2.08	0.89	-0.074	-.117*	-0.097	-.172**	0.068	-0.072	-.245**	1	
9 Etat de Santé	3.28	0.72	0.02	-0.077	-0.005	0.033	.133*	-0.033	.178**	-.161**	1

\*  $p < .05$ . \*\*  $p < .01$ . N = 310 (a) Profession: (1) cadre (2) Administrative/opérationnelle (3) professions techniques/indépendantes (d) Genre: (0) Femme (1) Homme  
(b) État civil: (1) célibataire, (2) célibataire avec partenaire, (3) marié(e), (4) séparé/divorcé(e) (c) Scolarité: (1) secondaire, (2) Université, (3) Post-graduation, master, doct.  
(e) Ancienneté: (1) moins de 05 ans (2) De 05 à 10 ans (3) De 10 ans à 15 ans (4) De 15 ans à 20 ans (5) Plus de 20 ans

## 4.2. Vérifications

### 4.2.1. Vérification de normalité

Afin de vérifier si nos modèles sont appropriés, nous allons procéder à un test de normalité à travers de l'analyse de résidus. Étant donné la taille de notre échantillon  $n=310$ , nous allons utiliser le test de Kolmogorov-Smirnov, ainsi que le graphique de l'histogramme et les tracés Q-Q afin d'assurer la normalité de l'échantillon. Suivant les procédures de confirmation, si la valeur de  $p$  est supérieur à 0,05, nous acceptons l'hypothèse nulle, c'est-dire qu'il y a une distribution normale.

Figure 6 -Histogramme de résidus

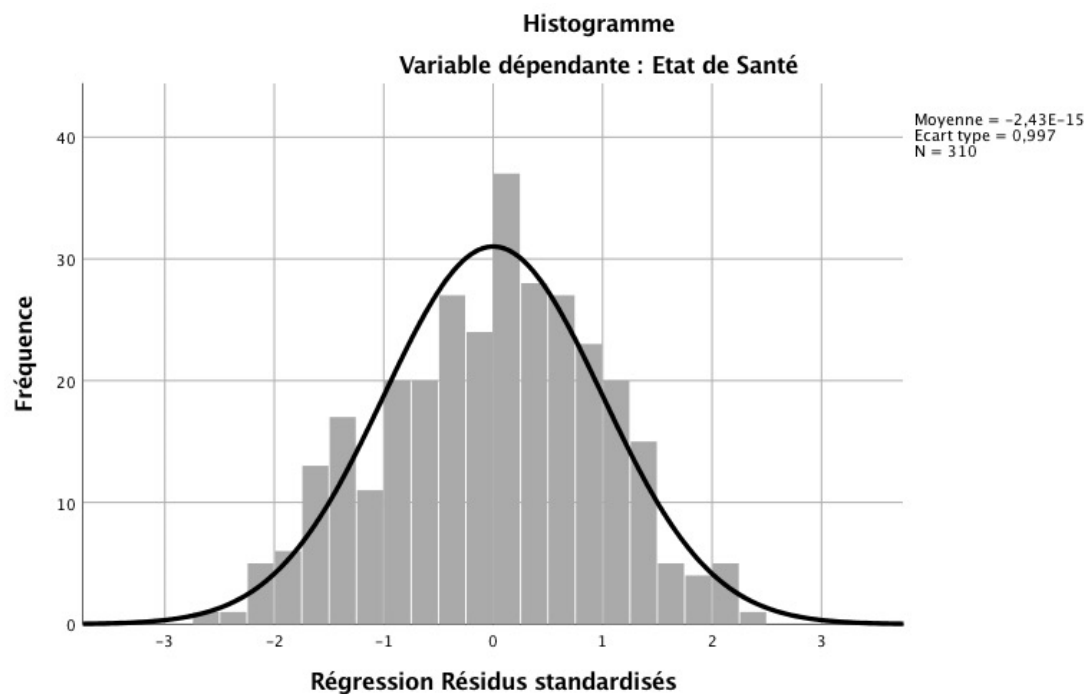


Figure 7 -Tracé Q-Q

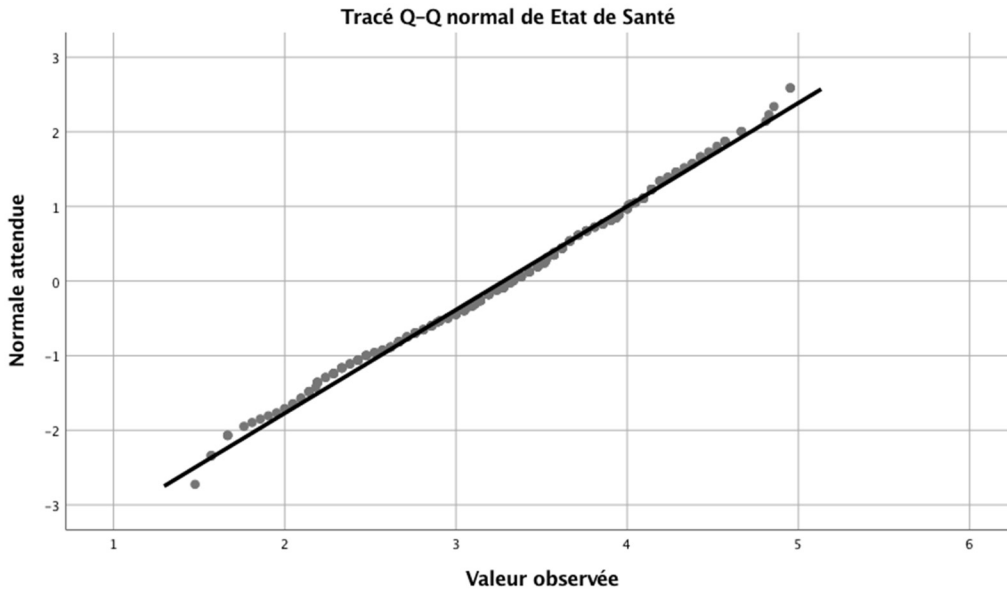


Tableau 10 . - Test de normalité pour la variable dépendante

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistiques	ddl	Sig.	Statistiques	ddl	Sig.
État de Santé	0,047	310	0,096	0,991	310	0,063

Correction de signification de Lilliefors

En effet, les graphiques 6 et 7, aussi que le tableau 10, nous indiquent que nous avons une distribution normale et nous pouvons suivre la procédure de la régression.

Lorsque nous utilisons la régression, il est aussi pertinent de vérifier le test de Durbin-Watson pour détecter l'autocorrélation des erreurs. Le résultat présenté au tableau 11 indique que la valeur statistique du test est 2,049. Ceci indique qu'il y a une absence d'autocorrélation des résidus, puisque les valeurs doivent être entre  $1,5 < d < 2,5$ .



Tableau 11 . - Test d'autocorrélation Durbin-Watson

Récapitulatif des modèles<sup>b</sup>

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation	Durbin-Watson
1	,216 <sup>a</sup>	0,046	0,04	0,70657	2,049

a Prédicteurs : (Constante), S.E.P, Insécurité  
b Variable dépendante : État de Santé

#### 4.2.2 Vérification des hypothèses

L'hypothèse 1 propose d'abord que le sentiment d'auto-efficacité corrèle positivement et significativement avec l'état de santé mentale et physique. Effectivement, le résultat révèle que l'efficacité personnelle est significativement et positivement reliée à la santé perçue par les employés ( $\beta = 0,178$ ;  $t = 3,18$   $p = 0,02$ ). Ce résultat va dans le même sens que nos hypothèses dont nous avons prévu l'importance du facteur positive que l'efficacité personnelle exerce sur la santé des individus. On peut dire que lorsque l'efficacité personnelle augmente d'un écart-type, la santé perçue améliore de 0,1783 écart-type. Ensuite, nous supposons également que le sentiment d'efficacité personnelle corrèle négativement et significativement avec l'insécurité de l'emploi. En effet, les résultats confirment notre hypothèse ( $\beta = -0,245$  ;  $p = ,000$ ). Ceci sert à montrer qu'à mesure que le SEP augmente l'insécurité de l'emploi affaiblit de -0,245 écart-type. Ce résultat indique que l'hypothèse 1 est confirmée.

Hypothèse 2 propose que l'insécurité de l'emploi corrèle négativement et significativement avec la santé. L'analyse de régression révèle que l'insécurité de l'emploi est significativement et négativement reliée à la santé perçue par les employés ( $\beta = -0,125$  ;  $p > 0,05$ ). Cette hypothèse est donc confirmée. Plus l'insécurité de l'emploi augmente, moins bonne sera la santé des individus.

#### 4.2.2.1. L'exposition différentielle

Pour l'hypothèse 3, nous postulons l'existence d'un effet de médiation de l'insécurité de l'emploi sur la relation entre le sentiment d'efficacité personnelle et l'état de santé perçu. Pour tester ce modèle nous avons suivi la macro PROCESS 3.4 modèle 4 de Hayes 2017 du logiciel SPSS version 25. La méthode de cette étude suit les étapes proposées par Preacher et Hayes (2004). Cette méthodologie analyse la stratégie du produit des coefficients. Les coefficients du modèle sont traités comme des estimations des influences causales présumées de chaque variable du système sur les autres, et l'objectif analytique est d'estimer ces coefficients, de les reconstituer et d'interpréter (Hayes, 2013).

Ainsi, l'analyse portant sur le facteur de médiation utilisée a considéré l'effet indirect, l'effet direct et l'effet total. Nous soulignons que l'effet total est le résultat de la relation entre la variable indépendante et la variable dépendante, sans tenir compte du médiateur (Hayes, 2013). Alors que l'effet indirect est l'influence que le médiateur a sur la relation entre les variables dépendantes et indépendantes et qui permet de classer une variable comme médiatrice (Cadario, et coll., 2017). De plus, des recommandations récentes sur les analyses de médiation suggèrent que l'inférence devrait être basée sur la valeur explicite de l'effet indirect et le test statistique de l'intervalle de confiance de 95% à partir de la procédure bootstrap. Cette approche est reconnue comme étant la plus efficace pour tester les effets indirects (Hayes, 2013).

Tout d'abord, nous constatons que notre modèle est significatif  $F(2, 307) = 7,48, p < ,001, R^2 = 0,046$ . La première étape consiste à vérifier l'effet total de la variable sentiment d'efficacité personnelle (SEP) sur l'État de santé perçu (État\_Santé) dont nous avons obtenu un effet direct positif et significatif ( $c = 0,178; t = 3,18, p < ,01$ ). Ensuite nous avons calculé l'effet du SEP sur l'insécurité de l'emploi, le résultat trouvé est significatif et négatif ( $a = -0,245; t = -4,42, p < ,001$ ). Lorsque l'on contrôle l'effet de l'insécurité de l'emploi sur l'état de santé, le résultat est significatif et négatif ( $b = -0,125; t = -2,17; p < ,05$ ). Enfin, lorsqu'on vérifie l'effet direct du SEP sur l'état de santé perçu, mais cette fois-ci contrôlé par l'insécurité de l'emploi, le résultat est significatif et positif ( $c' = 0,148; t = 2,57; p < ,05$ ). Ces résultats sont présentés au tableau 12.

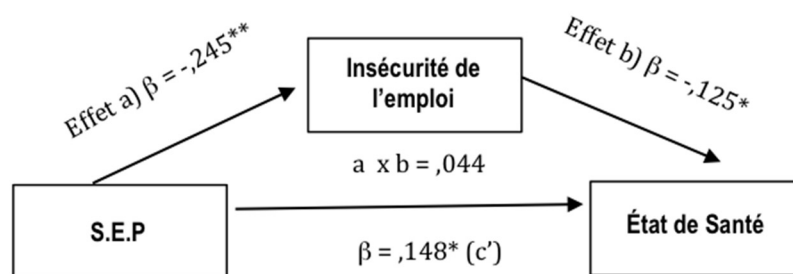
Tableau 12 . - Le résultat de la médiation de la variable insécurité de l'emploi sur la santé

Antécédentes	M (Insécurité de l'emploi)			Y (État de santé perçu)		
	coeff. B	erreur standard	p	coeff. B	erreur standard	p
X (S.E.P)	a) 0,433	0,098	0,00	c') 0,211	0,082	0,01
Insécurité de l'emploi	$i_M$ -	-		b) -,100	0,047	0,03
Constante	3,433	0,308	0,00	$i_Y$ 2,830	0,297	0,00
$R^2 = ,0598$			$R^2 = ,0465$			
$F (1,308) = 19,60 p = 0,000$			$F (2,307) = 7,47 p = 0,0007$			

coeff. B = coefficient non standardisé

L'effet de la médiation que nous observons dans la figure 8, présente les résultats de l'estimation de l'effet indirect  $a \times b$  du test bootstrap (Hayes, 2013). Ainsi, l'effet indirect du sentiment d'efficacité personnelle sur la santé perçue à travers de l'insécurité de l'emploi a un coefficient positif ( $a \times b = 0,044$ ). Les deux bornes de l'intervalle de confiance,  $BootLLCI = .002$  et  $BootULCI = .100$  excluent 0. Ce résultat indique que l'effet de la médiation est significatif (Hayes, 2013). L'hypothèse 3 est donc confirmée.

Figure 8 -Analyse de médiation



$a \times b$  estimé avec le bootstrap test (Hayes 2013, PROCESS modèle 4)  
(le paramètre est significatif au niveau \* 0.05 et \*\* au niveau 0.01)

#### 4.2.2.2. Les effets des variables de contrôles dans l'exposition différentielle

Il devient ainsi pertinent d'étudier les effets des variables de contrôle sur la médiation de l'insécurité de l'emploi dans la relation entre le sentiment d'efficacité personnelle et la santé des employés. Ces résultats sont présentés au Tableau 13.

Suivant le même modèle antérieur proposé par Preacher et Hayes (2004), la vérification de la signification d'un effet de médiation implique d'abord l'évaluation d'un effet indirect total, puis l'examen de l'effet indirect spécifique associé à chaque médiateur proposé. L'effet total de la variable sentiment d'efficacité personnelle (SEP) sur l'État de Santé perçu (État\_Santé) en utilisant les variables de contrôle indique que le modèle est significatif et positive ( $F(8, 299) = 3,21$   $p = 0,006$  ;  $R^2 = 0,079$ ). Le résultat montre également qu'il y existe une relation positive et significative de la variable Genre ( $\beta = 0,127$ ,  $p = 0,026$ ). L'intervalle de confiance exclue zero et si situe au LLCI = .0232 et ULCI=.3754.

Néanmoins, les résultats n'indiquent pas de relations significatives entre les autres variables de contrôle.

Tableau 13 . - Analyse de vérification du modèle de médiation avec les variables de contrôle

	$\beta$	es	t	p	LLCI	ULCI
Constant	2,990	,4316	6,928	,0000	2,141	3,839
S.E.P	,1328	,0845	2,268	,0240	,0254	,3580
Insécurité	-0,148	,0474	-2,530	,0119	-,2132	-0,026
Profession	-0,086	,0599	-1,484	,1387	-,2069	,0290
État Civil	-0,003	,0428	-,0487	,9612	-,0864	,0822
Scolarité	0,248	,0629	,4199	,6748	-,0973	,1501
Genre	,1274	,0895	2,227	,0267	,0232	,3754
Ancienneté	-0,148	,0439	-1,775	,0769	-,1645	,0085
Âge	,0736	,0065	,9051	,3661	-,0069	,0188

Variable dépendante : État de santé perçu

$\beta$  = coefficient standardisé

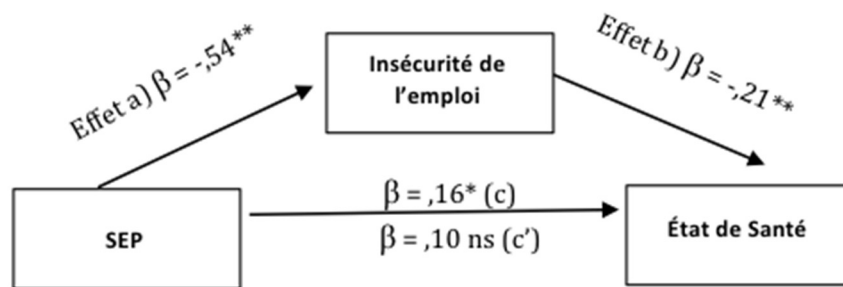
es = erreur standard

Bootstrap = 5000

Alors que les femmes sont plus nombreuses que les hommes, nous avons réalisé une régression hiérarchique séparément pour les hommes et les femmes dans le but de mieux comprendre ce résultat. Les résultats pour les femmes montrent d'abord que le modèle est significatif ( $F(1,310) = 9,45$   $p = 0,002$ ) et le SEP prédit positivement la santé des employées ( $\beta = 0,16$ ,  $p < ,05$ ). Le SEP est lié négativement à l'insécurité de l'emploi ( $\beta = -0,30$ ,  $p = ,000$ ). L'insécurité de l'emploi à son tour est significative et négativement liée à la santé des employées ( $\beta = -0,21$ ,  $p = ,002$ ). Lorsque le SEP et l'insécurité prédisent ensemble l'état de santé, le sentiment d'efficacité personnelle devient plus faible et non significatif ( $\beta = 0,10$ ,  $p = ,15$ ), c'est-à-dire que cet effet est considéré comme nul et nous indique une médiation totale (Baron et Kenny, 1986). En conclusion, pour les femmes l'insécurité de l'emploi est un médiateur de la relation entre le SEP et l'état de santé indiquant que la détérioration de la santé des femmes est expliquée par les effets de l'insécurité de l'emploi.

En ce qui concerne les hommes, le modèle n'est pas significatif ( $F(2,310) = 1,32$   $p = ,27$ ).

Figure 9 - Analyse de médiation de l'insécurité de l'emploi sur la santé des femmes



Note : Les coefficients représentés  $\beta$  sont standardisés

\*\*  $p < 0,001$  ; \*  $p < 0,05$  ns=non significatif

### 4.2.2.3. La réactivité différentielle

Nous avons supposé par l'hypothèse 4 que pour surmonter la présence des stressseurs, les employés cherchent à utiliser le sentiment d'efficacité personnelle comme un moyen pour optimiser les bénéfices des ressources positives et ainsi diminuer les menaces causées par les méfaits des stressseurs.

Ainsi, cette hypothèse vise à tester si le sentiment d'efficacité personnelle exercerait un effet modérateur dans la relation entre l'insécurité de l'emploi et l'État de santé perçu. Pour ce fait, nous avons utilisé la macro PROCESS 3.4 selon le modèle 1 de Hayes 2017 (SPSS version 25). Nous avons choisi l'option de centrer les variables avant l'interaction.

Le résultat montre d'abord que le modèle est significatif  $F(3, 306) = 6,15, p <,001$ . Le  $R^2 = 0,057$  et nous permet de dire que le modèle explique 5,7% de la variance de l'état de santé.

Ensuite, le modèle vise à tester si les problèmes de santé causés par l'insécurité peuvent être réduits dès que le sentiment d'efficacité personnelle interagit. Les résultats nous permettent de constater que nous avons un effet principal de l'insécurité de l'emploi significatif et négatif ( $B = -0,0978, t = 2,11, p <,05$ ) et un effet principal du SEP significatif et positif ( $B = 0,1912, t = -2,31, p <,05$ ). Toutefois, l'effet de l'interaction du sentiment d'efficacité personnelle avec l'insécurité sur la santé perçue est positif et non significatif au seuil de 5% ( $B = 0,1561, t = 1,844, p >,05$ ). Ce résultat ne permet pas de confirmer l'hypothèse 4.

Tableau 14. - Analyse de modération pour le modèle de réactivité différentielle

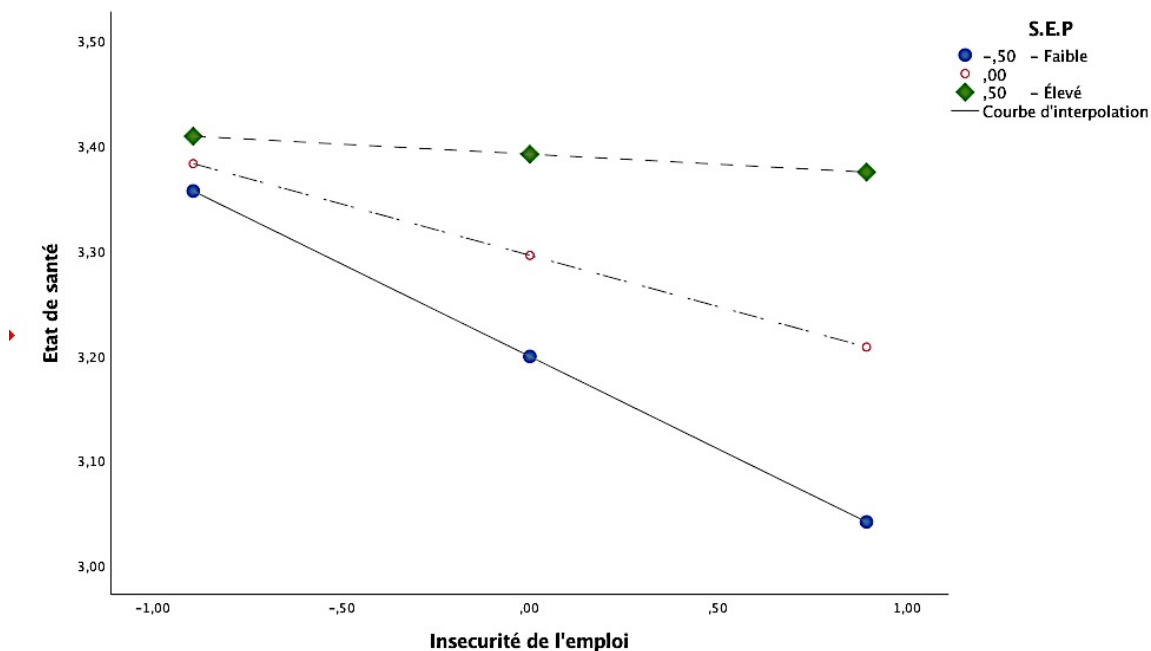
	coeff. B	es	t	p	LLCI	ULCI
Constant	3,2955	,0410	80,2967	,0000	3,2147	3,3763
Insécurité	-,0978	,0463	-2,1146	,0353	-,1889	-,0068
S.E.P	,1912	,0826	2,3139	,0213	,0286	,3538
Int_1	,1561	,0847	1,8437	,0662	-,0105	,3227

coeff. B = coefficient non standardisé

es = erreur standard

Cependant, le graphique d'interaction (graphique 10) nous permet d'aller plus loin dans notre analyse. Il nous indique qu'au fur et à mesure que l'insécurité de l'emploi augmente, et la personne présente un faible sentiment d'efficacité personnelle ou même l'absence de ce sentiment, les problèmes de santé seront ressentis de façon exponentielle. Contrairement aux employés dont le niveau d'efficacité personnelle est élevé ou présente un niveau supérieur à la moyenne, l'insécurité de l'emploi n'a aucun effet sur leurs états de santé.

Figure 10 - Graphique d'interactions modèle de réactivité différentielle



Note : Effet non significatif ( $p = ,066$ ) de modération du SEP sur la relation entre l'insécurité de l'emploi et l'état de santé.

L'analyse conditionnelle utilisant la technique Johnson-Neyman (Hayes 2013, PROCESS Modèle 1) permet d'identifier le seuil pour laquelle il existe une différence significative dont le niveau du SEP interagit avec la santé. Autrement dit, pour notre échantillon, lorsque le SEP est très élevé son effet de modération est ralenti et n'est pas significatif. Toutefois, les employés qui présentent un niveau du SEP inférieur au seuil de 3,15 ( $B = -0,0915$  ;  $e.s = 0,0465$   $p = ,05$ ), comme nous avons dit précédemment, ont tendance à rencontrer plus de problèmes de santé lorsqu'ils aperçoivent que l'insécurité de l'emploi augmente. Afin de simplifier l'interprétation de l'effet

conditionnel, nous présentons dans le tableau 15 les résultats de ces effets avec la variable SEP non centrée. Selon Romain (2017), la variable centrée présente le désavantage de compliquer l'interprétation d'un ensemble des valeurs avec la macro PROCESS. (Romain, 2017). Tandis que quand elle n'est pas centrée nous pouvons plus rapidement identifier la valeur de la variable modératrice.

Tableau 15 . - Analyse conditionnelle Johnson-Neyman

	S.E.P	coeff. B	erreur standard	t	p
	2,3000	-,2249	,0817	-2,7546	,0062
	2,4417	-,2028	,0721	-2,8134	,0052
Faible	2,5833	-,1807	,0634	-2,8522	,0046
	2,7250	-,1586	,0558	-2,8398	,0048
	2,8667	-,1365	,0501	-2,7235	,0068
	3,0083	-,1144	,0468	-2,4430	,0151
Moyen	3,1500	-,0922	,0465	-1,9852	,0480
	3,1547	-,0915	,0465	-1,9677	,0500
	3,2917	-,0701	,0491	-1,4272	,1545
	3,4333	-,0480	,0544	-,8829	,3780
Élevé	3,5750	-,0259	,0616	-,4209	,6741
	3,7167	-,0038	,0701	-,0542	,9568
	3,8583	,0183	,0795	,2305	,8179
	4,0000	,0404	,0895	,4518	,6518

coeff. B = coefficient non standardisé



## CHAPITRE 5. Discussion

Dans ce chapitre, nous ferons le point sur nos repères afin de comparer les résultats de notre recherche et ceux de la littérature. Postérieurement, les forces et les limites de l'étude seront abordées. Nous discuterons également de pistes de recherches futures. Finalement, la conclusion et les implications pratiques seront présentées à la fin du chapitre.

### 5.1. Rappel de l'objectif du mémoire

Notre recherche vise à expliquer les effets de l'insécurité de l'emploi sur la santé des employés. L'insécurité de l'emploi a été déjà étudiée comme un stresser qui apporte un nombre assez élevé de conséquences négatives sur la santé. Cependant, plusieurs chercheurs ont constaté que les employés qui sont confrontés à des menaces identiques ont des réactions différentes (Hartley et coll, 1991; Sverke et al, 2002). Étant donné ces différences, nous proposons dans cette étude de vérifier les effets de l'insécurité de l'emploi sur la santé en utilisant le modèle théorique proposé par Bolger et Zuckerman (1995). Selon les chercheurs, il y a deux manières distinctes, mais complémentaires dont les personnes réagissent au stress : le degré de perception des événements stressants (*differential exposure*) et les réactions émotionnelles ou physiques aux événements stressantes (*differential reactivity*). Ainsi, cette recherche vise à comprendre comment chaque personne évalue la situation d'insécurité de l'emploi à laquelle il se trouve. Ensuite, nous aimerons connaître comment leurs caractéristiques individuelles influencent dans ces évaluations. En ce qui concerne ces caractéristiques individuelles, nous sommes intéressés à vérifier l'utilisation du sentiment d'efficacité personnelle comme une ressource de protection aux événements stressants.

Ces deux modèles proposent un angle innovateur de l'analyse de l'impact de l'insécurité de l'emploi sur la santé. Notre recherche propose, de plus, d'analyser ces impacts dans une nouvelle

population, la Brésilienne. Puisque les études sur les travailleurs nord-américains (Fullerton et Wallace, 2007), européennes (László et coll., 2010) et suisses (Domenighetti et Bisig, 2000), par exemple, sont plus nombreuses.

Notre recherche vise également à apporter une contribution aux gestionnaires et aux RH/RI des organisations, car elle cherche à examiner à la fois les conséquences d'un stressor (l'insécurité de l'emploi) et à celui d'une possible solution (le sentiment d'efficacité personnelle).

## **5.2. Discussion des résultats de la recherche**

Les résultats trouvés montrent d'abord que le niveau d'efficacité personnelle est un prédicateur d'une bonne santé, c'est-à-dire que plus l'efficacité personnelle est élevée, plus les employés garderont un bon état de santé. Ce résultat est similaire aux résultats trouvés par Luszczynska et. Coll, (2005) et également bien allié au concept de la théorie de l'efficacité personnelle qui souligne l'importance des ressources personnelles comme des outils préventifs de certains événements, notamment les situations difficiles. Ainsi, les risques, les épisodes inattendus et les contraintes ont moins d'effets négatifs. De plus, la personne croit pouvoir maîtriser des demandes difficiles au moyen d'une action adaptative, parfois anticipative. En outre, ces personnes sont attentives à tous les impacts sur la santé, de sorte qu'ils arrivent à changer certaines habitudes en fonction d'obtenir une bonne santé (Luszczynska et coll., 2005). Dans ce même sens, le sentiment d'efficacité personnelle s'est montré significativement et négativement associé avec l'insécurité de l'emploi. Nos résultats de l'hypothèse 1 sont compatibles avec les résultats trouvés par les études de König et coll. (2010); Rigotti et coll. (2008) et Schreurs et coll. (2010). La causalité triadique réciproque dont les facteurs personnels, les comportements et l'environnement s'influencent réciproquement peut expliquer ce résultat. L'insécurité de l'emploi se produit lorsque «le travailleur se sent incertain quant à la continuité de son emploi à l'avenir» en raison de changements économiques ou organisationnels (Reynolds, 2000, p. 5). La perception d'un futur chômage sera donc plus intense aux employés qui ne croient pas à leurs propres capacités. À l'inverse, le SEP élevé augmente la perception des compétences individuelles. Ces

valeurs intellectuelles et professionnelles sont des ressources positives à mettre en place pour faire face à l'insécurité de l'emploi. Les employés qui détiennent un SEP élevé utilisent ces ressources pour traiter les informations, analyser la situation avant de prendre des décisions, changer les cours des événements et surtout comprendre stratégiquement que les résultats dépendront de la façon qu'ils voient les choses. Ce pouvoir de prédiction baisse les incertitudes liées à la vulnérabilité concernant la perte de l'emploi.

Par la suite, nos résultats ont indiqué que l'insécurité de l'emploi est un prédicteur des problèmes de santé (hypothèse 2). Ce constat est bien compatible avec de nombreuses études, notamment la méta-analyse menée par Sverke et coll. (2002) dont les chercheurs ont trouvé qu'à cause d'incertitude entourant l'emploi, les employés perçoivent que les stratégies d'adaptation habituelles ne peuvent pas être utilisées et demandent le développement d'autres manœuvres d'adaptation. Ce contexte épouvantable dénote la menace pesant sur la ressource de l'emploi, ainsi que la perte potentielle de plusieurs autres ressources précieuses, telles que les ressources financières et sociales (De Witte, 1999). De plus, ces enjeux pour réduire les épreuves consomment encore plus de ressources, ce qui pourrait entraîner une détresse supplémentaire et des conséquences sur la santé.

Le modèle basé sur exposition différentielle, hypothèse 3 a été vérifiée par la suite. Nous avons testé l'effet médiateur de l'insécurité de l'emploi dans la relation entre le sentiment d'efficacité personnelle et l'état de santé perçu par les employés. Les résultats ont été compatibles avec notre hypothèse et se sont montrés significatifs. Effectivement, la force du stressor « insécurité de l'emploi » annule les effets du sentiment d'efficacité personnelle et explique les effets négatifs sur la santé. Pour comprendre ce processus, nous faisons recours à la théorie de l'évaluation cognitive. D'après cette théorie, les interprétations face à un événement sont déterminées par notre évaluation cognitive de sa pertinence pour notre bien-être et de notre capacité de maîtriser les conséquences de cet événement (Delobbe et coll., 2009). Ainsi, si pendant l'analyse de la situation, les individus évaluent qu'ils n'ont pas les ressources suffisantes pour y faire face, le stress est activé.

De plus, les événements vécus précédemment aussi que les expériences d'autres personnes (interactions sociales) peuvent servir d'antécédents négatifs. Dans ce cas, l'anticipation ou perception d'un futur chômage (même imaginaire) produit beaucoup d'anxiété et par conséquent une détérioration de l'état de santé. Nos résultats sont compatibles avec les résultats rencontrés par d'autres chercheurs, notamment les études de Reichert et Tauchmann (2017) qui ont analysé l'effet de la médiation de l'insécurité subjective de l'emploi sur la santé psychologique des employés qui ont vécu une restructuration. Selon les chercheurs, le processus de réduction du personnel n'affecte seulement pas la santé psychologique des employés, mais aussi le sentiment d'insécurité subjectif de l'emploi. Cela signifie que les employés qui conservent leurs emplois après une restructuration sont davantage préoccupés de l'avenir de leur emploi. Les résultats indiquent que ces personnes ont environ 10 pour cent plus d'inquiétudes par rapport l'avenir. Ceci est tout à fait compatible avec le paradigme de Lazarus et Folkman (1984) selon laquelle l'anticipation des événements peut être aussi nuisible que les situations réelles. Nos résultats sont également compatibles avec les études de Tilakdharee et coll. (2010) qui ont fait valoir que l'insécurité de l'emploi crée une perte de sentiment de stabilité, d'identité et d'appartenance. Ces sentiments amènent à plusieurs problèmes de santé.

Pour aller plus loin, nous avons testé le modèle d'exposition différentielle sur l'échantillon de femmes séparément des hommes. Les résultats ont indiqué que l'insécurité de l'emploi est une médiatrice de la relation entre le SEP et l'état de santé uniquement pour les femmes. Toutefois, en ce qui concerne les hommes, nous supposons que le résultat n'illustre pas leur réalité en raison du nombre d'échantillon peu représentatif (c'est-à-dire N=96). Cependant, pour les femmes, nos résultats ont suivi les mêmes conclusions obtenues dans les études de De Witte et Naswall (2003) qui a constaté que les femmes signalaient des niveaux d'insécurité d'emploi plus élevés que les hommes. Les études de Yang et Zheng (2015) indiquent également que les femmes rencontrent plus de difficultés que les hommes à trouver un nouvel emploi ou à retrouver un emploi après des périodes de chômage. Néanmoins, ce résultat va au sens contraire des résultats trouvés par Kinnunen et coll. (1999) qui ont constaté que l'insécurité de l'emploi touche seulement les hommes. Nos résultats ne suivent pas non plus les conclusions de la méta-analyse conduite par

Cheng et Chang (2014), ainsi que les études de Buitendach (2004) qui ont constaté que le genre n'influence pas l'insécurité de l'emploi.

Nous sommes intéressés par le modèle de réactivité différentielle dans notre hypothèse 4. De nos jours, les employés sont confrontés à plusieurs situations nouvelles liées aux changements du monde du travail. Comme nous avons vu, ces événements activent la perception de qu'ils peuvent perdre l'emploi d'un jour à l'autre. Nous nous sommes posé la question si les caractéristiques individuelles, tel que le sentiment d'efficacité personnelle pourrait modérer la relation entre l'insécurité de l'emploi et la santé. À cet effet, nous avons supposé que plus le sentiment d'efficacité personnelle est élevé, plus les problèmes de santé seront atténués.

Nos résultats ont montré qu'il n'y a pas d'effet modérateur significatif ( $p > ,05$ ). Ceci est similaire aux résultats trouvés par Schreurs et coll. (2010) et Xanthopoulou et coll. (2007). Cependant, nous croyons que le rejet de l'hypothèse d'interaction peut être attribué à la manière dont nous avons mesuré la variable SEP. Nous avons utilisé l'auto efficacité générale, alors que Bandura suggère que ces mesures doivent être plus spécifiques. Nous traiterons plus en détail ces mesures dans la section des limites.

Malgré le résultat non significatif de la modulation, nous considérons que le résultat de l'effet de chaque variable dans le modèle est suffisamment intéressant pour nous guider à regarder avec attention ces informations. Ainsi, pour les participants de notre étude, le SEP n'est pas capable de réduire les problèmes de santé, mais il est cependant, capable de n'a pas les augmenter, au moins pour ceux qui ont un SEP élevé. Tandis que, pour ceux qui présentent un faible niveau de SEP les problèmes de santé seront fortement déclenchés.

Si la santé ne s'altère pas quand l'insécurité s'intensifie ce constat est très positif et important. Nous avons mentionné lors du cadre théorique que selon la théorie de la conservation des ressources (Hobfoll, 1989), les individus avec un niveau de ressources plus élevé sont moins négativement affectés par le stress en raison de leurs capacités à voir les défis comme opportunité, et par la suite améliorer la perception de l'employabilité. Ainsi, si l'insécurité de l'emploi n'est pas reconnue comme un stresseur, elle n'aura pas évidemment des effets négatifs sur la santé. Une réflexion que nous avons faite afin d'expliquer ces résultats vient de la théorie

du stress de Lazarus et Folkman (1984). Les stratégies de coping sont influencées par les évaluations de la situation stressante, et également par les ressources personnelles et sociales auxquelles l'individu peut accéder. Par exemple, le traitement cognitif de l'information est essentiel. Plusieurs facteurs peuvent contribuer ou détruire cette évaluation. Parmi ces facteurs nous soulignons la prévoyance (Bandura, 2003). Pour Bandura, la prévoyance est la capacité distinctement humaine à utiliser la perspective temporelle future pour agir dans le présent. C'est un élément essentiel qui permet les individus d'établir les buts futurs et d'agir dans le moment présent afin d'anticiper des résultats négatifs et établir de nouvelles stratégies pour accomplir les objectifs escomptés.

Cependant, lorsque les situations sont menaçantes et le SEP est absent, les interprétations d'incapacité sont plus fortes, les efforts sont alors considérés comme futiles et insuffisants. C'est le cas par exemple du résultat trouvé concernant les employés avec un faible niveau de SEP. Ces résultats sont très frappants et indiquent que plus l'insécurité de l'emploi accroît, plus les problèmes de santé se révèlent.

L'explication à ce processus vient des études de Hartmann (2008) sur le processus de coping. L'importance accordée au travail et, par conséquent, les impacts de sa perte sont responsables pour inciter les réactions individuelles plus intenses. Quand les événements sont incontrôlables et non prévisibles comme le cas d'insécurité de l'emploi, les individus ont tendance à mettre en place le coping centré sur les problèmes. Alors que cette approche s'avère parfois inefficace, car le sentiment d'impuissance obstrue l'identification de stratégies plus efficaces. Il sera plus bénéfique, si les personnes peuvent se concentrer, en premier lieu, au coping centré sur les émotions, notamment les émotions positives qui par conséquent alimentent la résilience, facteur qu'est plus remarquable sur les individus avec un SEP élevé. La régulation des émotions est un processus d'évaluation et réévaluation continue, il est important de comprendre les émotions suscitées par les stressors par ensuite identifier les comportements de réponse.

## **5.3. Forces et limites de la recherche**

### **5.3.1. Forces de l'étude**

Nous remarquons que la force de la présente étude relève de la manière comme le modèle a été construit. D'abord parce que, selon notre connaissance, il n'existe pas d'autres études qui ont considéré la théorie de l'exposition différentielle et réactivité différentielle en considérant le sentiment d'efficacité personnelle comme une variable soit indépendante soit modératrice. Ceci ajoute un certain défi à la recherche, vu que la manière d'interpréter le fonctionnement de cette variable exige une analyse de plusieurs théories. De plus, le sujet est encore peu exploré, ce qui nous a demandé beaucoup de recherche afin d'identifier comment le lien entre l'insécurité et l'efficacité personnelle se construisent et produisent leurs effets sur la santé. D'ailleurs, la compréhension de que l'exposition et la réaction aux événements sont deux étapes distinctes, mais complémentaires, apporte un éclaircissement intéressant sur la manière à laquelle les individus expérimentent et expriment leurs troubles et leurs émotions.

Ensuite, le fait d'être une femme avec un faible niveau de sentiment d'efficacité personnelle l'expose à plus de problèmes de santé lorsque l'insécurité de l'emploi est accentuée. De nombreuses études ont révélé que les femmes sont plus susceptibles d'avoir la détresse psychologique (Vézina, et coll., 2010). Notre recherche ajoute à ces études le constat que l'insécurité de l'emploi est un stresser important à être additionné au parapluie de défis rencontrés par les femmes dans leurs carrières. D'ailleurs, un examen plus précis de notre échantillon indique qu'il se peut que les contraintes liées à la perte de l'emploi chez les femmes soient plus intenses si la formation educationnelle est faible et si elles sont plus jeunes, dans toutes les professions confondues.

La validité des instruments de mesure constitue le troisième point fort de l'étude. Étant donné que les questions et les échelles ont été testées à plusieurs reprises, la forte fiabilité (alpha de Cronbach supérieur à .80) et la structure du modèle nous indiquent que nous pouvons faire

confiance aux résultats rencontrés. Ces résultats apportent quant à eux des contributions sur le fonctionnement des stresseurs et les conséquences pour la santé des employés qui peuvent aider les gestionnaires RH à mieux gérer les programmes de développement du personnel.

### **5.3.2. Limites**

Nous sommes conscients que l'étude comporte certaines limites qui doivent être soulignées. Comme nous avons déjà remarqué dans la section résultat, nous considérons qu'une limite peut être due à la mesure de l'auto-efficacité. Nous avons utilisé des questions qui visent à mesurer l'auto-efficacité de façon générale. Selon Bandura (2003), l'auto-efficacité est conceptualisée comme un trait de personnalité stable qui indique des croyances personnelles sur sa propre capacité à réussir. Toutefois, le chercheur suggère que selon certaines circonstances, l'auto-efficacité devrait être mesurée par des croyances spécifiques. Par exemple, l'auto-efficacité organisationnelle concerne aux croyances des individus en leurs propres capacités à réussir dans leur contexte professionnel (Spurk et Abele, 2014). C'est-à-dire que les mesures prennent en compte une évaluation des comportements spécifiques dans des situations difficiles liés au travail. De plus, les mesures spécifiques d'auto-efficacité ont tendance à avoir une valeur prédictive plus forte que les mesures générales d'auto-efficacité (Earley et Lituchy, 1991 tiré de Guarnaccia, 2018).

Une deuxième limite nous semble pertinente à considérer. Il s'agit de signaler qu'il n'existe pas l'information si les participants travaillent dans une entreprise privée ou publique. Ceci est très important en considérant qu'au Brésil les travailleurs du service public ne peuvent pas être licenciés. Ils ont une stabilité de l'emploi garantie par la loi (même en situation de crise financière). La mise à pied ou le licenciement peut parvenir seulement au cas d'une faute grave causée par l'employé. Le niveau très bas de licenciements induit la plupart des employés, dans ce domaine, à ne pas se sentir en situation d'insécurité comme les autres employés d'entreprises privées. Alors que nous ne savons pas combien de participants sont dans cette catégorie, ceci pourrait avoir influencé le résultat de la moyenne de la variable insécurité de l'emploi. Nous soulignons



également que cette moyenne est assez faible ( $M = 2,08$ ) et peut expliquer l'absence d'effet modérateur du modèle de réactivité différentielle.

En considérant que l'échantillon est majoritairement composé de femmes (69%), nous soupçonnons que les résultats peuvent être biaisés. Il ne s'agit pas, bien évidemment, de mépriser les résultats qu'ont exposé que les femmes sont plus touchées par l'insécurité de l'emploi. Il s'agit ici de considérer que les conclusions obtenues peuvent masquer la réalité des hommes. Il nous semble que les analyses concernant le genre séparément apportent des conclusions plus précises sur les dommages de l'insécurité. Il sera pertinent d'étudier également un échantillon majoritairement masculin.

Une autre limite concerne le manque de données relatives au secteur d'activité. Les recherches futures peuvent ajouter les données selon le domaine d'activité spécifique, telles que le commerce, l'industrie, la santé, puisque certaines professions ont davantage de risques de chômage que d'autres (Cheng & Chan, 2008).

### **5.3.3. Pistes de recherches futures**

Parlons d'abord du devis de notre recherche. Il s'agit d'une étude du type transversal dont les données ont été collectées dans une limite de temps déterminée. Une piste de recherche future peut consister à effectuer une étude longitudinale afin d'explorer davantage les conséquences de l'insécurité de l'emploi au fil du temps. Cela devient particulièrement important dans les études liées aux effets négatifs de certains stressors. De plus, comme nous sommes intéressés par les effets de l'insécurité sur le bien-être psychologique et physique, il se peut que d'autres stressors s'accumulent dans le cercle de pertes (Hobfoll, 1984) et entraînent des résultats encore plus nuisibles pour la santé des employés. Comme ont démontré les études de Rocha et coll., (2006) l'insécurité de l'emploi peut être un facteur de stress cumulatif qui augmente son effet dans l'écoulement du temps. Une approche longitudinale aidera dans l'identification de relations causales et l'explication d'autres effets non couverts dans notre étude.

Nous suggérons aussi, dans la limite du possible, l'inclusion de travailleurs temporaires dans

l'échantillon. Il faut tenir compte que le type de contrat et le statut d'emploi peuvent amener les employés à plus d'insécurité. Comme nous avons mentionné dans le cadre théorique, les différentes modalités de contrat de travail sont la source de l'insécurité de l'emploi objective. La méta-analyse menée par Kim et coll. (2014) souligne très bien que les employés avec le contrat de travail temporaire présentent un niveau d'insécurité de l'emploi plus élevé que les employés dont le contrat est permanent.

Il serait également pertinent pour les futures recherches d'inclure d'autres variables qui sont susceptibles d'expliquer la perception de l'insécurité de l'emploi. En effet, nous avons remarqué que l'insécurité de l'emploi est une variable de perception subjective qui est construite à partir de diverses expériences vécues, par exemple Kinnunen et coll, (2000) ont trouvé qu'une précédente expérience de chômage peut augmenter le sentiment d'insécurité lorsqu'il y a la probabilité de changement organisationnel ou même une altération de gestionnaire. Deuxième point à considérer c'est le climat d'insécurité de l'emploi « organisationnel » (Lastad L., 2015). Ceci concerne au sentiment collectif d'insécurité. Plus précisément, l'insécurité individuelle peut augmenter à la mesure dans laquelle les travailleurs perçoivent qu'il existe un climat d'insécurité de l'emploi dans leur groupe de travail ou au sein de l'organisation en général. C'est un sentiment contagieux qui se propage à tous les membres du groupe de travail et affecte différemment chaque individu (Lastad L., 2015)

Pour accroître davantage les résultats, les recherches futures doivent également considérer la mesure de santé psychologique et physique de façon plus élargie. Nous avons identifié que plus les questions relatives à la santé décrivent la santé mentale, les contraintes physiques et la détresse psychologique, plus les résultats réfléchiront la dimension des implications de l'insécurité sur la santé.

Finalement, la recherche a été menée sur la base d'une participation volontaire. Le questionnaire électronique contenait les directives qu'il s'agissait d'une étude sur les conditions de travail et à des fins académiques. L'invitation à la participation à travers des réseaux sociaux a élargi l'ampleur de la recherche et a permis sa diffusion dans différentes régions du pays. Nous soulignons toutefois que malgré cette distribution amplifiée, l'échantillon peut ne pas être

représentatif. À fin de garantir la transférabilité des résultats et de réduire le risque de biais de participation, nous suggérons que les recherches futures envisagent un échantillon de travailleurs plus large et plus diversifié.

#### **5.3.4. Les implications pratiques**

Notre étude permet de montrer aux professionnels de RH/RI quelles sont les conséquences que l'insécurité de l'emploi provoque chez les employés. Étant donné que les organisations ne cessent d'éprouver de changements structurels, il est important de considérer que les changements qui amènent à la réduction de personnel engendrent de profonds sentiments d'insécurité chez les employés et comme nos résultats ont indiqué, ces sentiments produisent une détérioration de la santé. Des résultats similaires ont été rapportés par Cuyper et coll. (2010) qui ont montré que les employés qui « survivent » à un downsizing ou au changement organisationnel présentent plus de problèmes de santé que les employés qui ont été licenciés.

Au-delà des changements à l'interne de l'organisation, les transformations du monde du travail apportent également des conséquences pour les employés. Nous croyons que parmi les pratiques de gestion, l'entreprise peut inclure des programmes de développement de la résilience, de la gestion des émotions et de l'optimisme. Car ces éléments sont responsables pour augmenter le sentiment d'efficacité personnelle.

En outre, nous suggérons aux organisations d'aider les employés à remplir leurs réservoirs de ressources par entremise de certaines actions, telles qu'une communication ouverte qui divulgue les stratégies de court et long terme, les évaluations de performance qui considèrent les rétroactions, aussi que les actions du leadership éthique et charismatique. Ces implications organisationnelles sont des sources de motivation qui encouragent les employés à obtenir plus de ressources (Hobfoll, 2001) et par conséquent génèrent la réduction de l'insécurité de l'emploi, la diminution des comportements déviants, et les intentions de départ (Sverke et coll., 2002).

## 5.4. Conclusion

Nous avons pu conclure à partir de cette étude que l'insécurité de l'emploi représente effectivement une menace à la bonne santé des employés. Nos hypothèses ont été basées sur deux modèles tirés des études de Bolger & Zuckerman (1995), l'exposition différentielle selon laquelle les individus perçoivent une menace dans leur environnement (les stresseurs) qui provoque des réponses psychologiques et physiologiques négatives (le stress), et la réactivité différentielle qui sert à produire une réponse comportementale visant à réduire ces facteurs de stress (coping).

Pour montrer comment ce processus est déclenché, nous avons également fait recours à la théorie de la conservation de ressources (COR) qui repose sur l'idée que la menace de perte de ressource conduit au stress. Suite à la conceptualisation du modèle de l'exposition différentielle dans ce processus, les résultats ont indiqué que la médiation a été significative. Ainsi, pour les employés dont l'emploi est menacé, soit de façon imaginaire, soit en réalité, le sentiment d'impuissance et vulnérabilité entraîne une augmentation des perceptions que l'insécurité de l'emploi représente un danger pour les ressources existantes en activant le cercle de pertes. C'est donc dans ce processus de menace et perte que le stress est mis en démarche et la santé est affectée.

Notre modèle basé sur les réactions différentielles accorde une importance centrale à la manière dont laquelle les gens réagissent aux stresseurs. Nous supposons que le sentiment d'efficacité personnelle serait une ressource positive à être mise en place pour augmenter la protection contre l'insécurité de l'emploi. Nous avons supposé que plus le sentiment d'efficacité personnelle est élevé, plus les problèmes de santé seraient atténués. Nos résultats n'ont pas confirmé l'hypothèse de modération. Toutefois, les participants qui présentent un niveau de SEP élevé réagissent à l'insécurité de l'emploi différemment des participants dont le SEP est faible. Nous constatons que pour ces personnes le SEP est effectivement une ressource positive capable de les protéger contre les stresseurs. De sorte que, les participants avec un haut niveau d'efficacité personnelle sont moins affectés par l'insécurité de l'emploi. Néanmoins, il faut porter

attention à la santé quand le degré d'efficacité personnelle est faible, puisque dans ce niveau, l'état de santé sera durement affecté par l'insécurité de l'emploi.

## Bibliographie

- Anderson, C. et Pontusson, J. (2007). Workers, worries and welfare states: Social protection and job insecurity in 15 OECD countries. *European Journal of Political Research* 46(2): 211–235
- Aneshensel, C. (1992). Social Stress: Theory and Research. *Annual Review of Sociology*, 18, 15-38. Retrieved from <http://www.jstor.org/stable/2083444>
- Atkinson, J., (1984). Flexibility, Uncertainty and Manpower Management. IMS Report N°89, Institute of Manpower Studies, Brighton.
- Ashford, S., Lee, C., et Bobko, P. (1989). Content, Causes, and Consequences of Job Insecurity: A Theory-Based Measure and Substantive Test. *The Academy of Management Journal*, 32(4), 803-829. Retrieved from <http://www.jstor.org/stable/256569>
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Bandura, A. (2003). Auto-efficacite: Le sentiment d'efficacite personnelle. Traduit de l'anglais par Jacques Lecomte. Paris: Editions De Boeck.
- Barrech, A., B.; Emeny,J.; Gündel, R; H., et Ladwig,K. (2016). Mid-life job insecurity associated with subjective well-being in old age: Results from the population-based MONICA/KORA study. *Scandinavian Journal of Work, Environment et Health*, 42(2), 170-174. Retrieved from <http://www.jstor.org/stable/43999212>
- Berton, F. Devicienti, F. et Pacelli, L. (2011). Are temporary jobs a port of entry into permanent employment? Evidence from matched employer-employee data. *International Journal of Manpower*, vol. 32, no 8, pp. 879-899.
- Blackmore, C. et Kuntz, J.R.C. (2011). Antecedents of job insecurity in restructuring organisations: An empirical investigation. *New Zealand Journal of Psychology*, 40(3): 7 -1 8 .
- Bolger, N., et Zuckerman, A. (1995). A Framework for Studying Personality in the Stress Process. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(5), 890–902. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.69.5.890>
- Bruyère M., Lizé L. (2010). Emploi et sécurité des trajectoires professionnelles. La nature de l'emploi détermine la sécurité des parcours professionnels. In: *Economie et statistique*, n°431-432. pp. 95-113;
- Bunnings, C., et coll (2017). Fear of Unemployment and Its Effect on the Mental Health of Spouses. *Health Economics* 26(1): 104-117. (s. d.).

- Callea, A., Lo Presti, A., Mauno, S., et Urbini, F. (2019). The associations of quantitative/qualitative job insecurity and well-being: The role of self-esteem. *International Journal of Stress Management*, 26(1), 46-56. <http://dx.doi.org/10.1037/str0000091>
- Cadario, R., Butori, R., & Parguel, B. (2017). Chapitre 7. Tests des effets modérateurs avec la régression. *Methodes en sciences humaines*, pages 143 à 179.
- Cadario, R., Butori, R., & Parguel, B. (2017). Chapitre 8. Tests des effets médiateurs. *Methodes en sciences humaines*, 181-210.
- Castel, R. (2003). *L'Insécurité sociale : Qu'est-ce qu'être protégé?* Paris : Éditions du Seuil.
- Castel, R. (2010). L'autonomie, aspiration ou condition. En ligne : [http://www.laviedesidees.fr/IMG/pdf/20100323\\_castelehrenberg.pdf](http://www.laviedesidees.fr/IMG/pdf/20100323_castelehrenberg.pdf), Consulté le 28 janvier 2020.
- Çetin, F. et Askun, D. (2018). The effect of occupational self-efficacy on work performance through intrinsic work motivation. *Managemen Research Review* Vol. 41 No. 2, pp. 186-201
- Chang, C.-H. (Daisy), Ferris, D. L., Johnson, R. E., Rosen, C. C., et Tan, J. A. (2012). Core Self-Evaluations: A Review and Evaluation of the Literature. *Journal of Management*, 38(1), 81–128. <https://doi.org/10.1177/0149206311419661>
- Chen, W.-Q., Siu, O.-L., Lu, J.-F., Cooper, C. L., et Phillips, D. R. (2009). Work stress and depression : The direct and moderating effects of informal social support and coping. *Stress and Health*, 25(5), 431-443. <https://doi.org/10.1002/smi.1263>
- Cheng, G.H.L. et Chan, D.K.S. (2008). Who suffers more from job insecurity? A meta-analytic review. *Applied Psychology: An International Review*, 57: 272 — 303.
- Chirumbolo, A., et Hellgren, J. (2003). Individual and Organizational Consequences of Job Insecurity: A European Study. *Economic and Industrial Democracy*, 24(2), 217–240. <https://doi.org/10.1177/0143831X03024002004>
- Clark, A. et Postel-Vinay F., (2009). Job insecurity and job protection. *Oxford Economic Papers* 61(2): 207–239.
- Conway, N., Jacqueline A.MC (2012). The reciprocal relationship between psychological contract fulfilment and employee performance and the moderating role of perceived organizational support and tenure. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*.
- Cuyper, N. D., Baillien, E., et De Witte, H. (2009). Job insecurity, perceived employability and targets' and perpetrators' experiences of workplace bullying. *Work et Stress*, 23(3), 206-224.

<https://doi.org/10.1080/02678370903257578>

- Cuyper, N., Mäkikangas, A., Kinnunen, U., Mauno, S. and De Witte, H. (2012), "Cross-lagged associations between perceived external employability, job insecurity, and exhaustion: testing gain and loss spirals according to the conservation of resources theory", *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 33 No. 6, pp. 770-788.
- Cuyper, N., De Witte, H., Vander Elst, T. and Handaja, Y. (2010), "Objective threat of unemployment and situational uncertainty during a restructuring: associations with perceived job insecurity and strain", *Journal of Business and Psychology*, Vol. 25 No. 1, pp. 75-85.
- D'Amours, M. (2012). Les relations industrielles face aux enjeux du monde du travail. Congrès des relations industrielles de l'Université Laval. Québec, Presses de l'Université Laval. Vol. 67(4). pp. 743-747
- D'Souza, R. M., L. Strazdins, D. H. Broom, B. Rodgers et H. L. Berry, (2006). Work demands, job insecurity and sickness absence from work. How productive is the new, flexible labour force? *Australian & New Zealand Journal of Public Health*. Vol.30 (3), 205-212.
- De Witte, H. (1999). Job insecurity and psychological wellbeing: Review of the literature and exploration of some unresolved issues. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 155–177.
- De Witte, H., et Näswall, K. (2003). 'Objective' vs 'Subjective' Job Insecurity: Consequences of Temporary Work for Job Satisfaction and Organizational Commitment in Four European Countries. *Economic and Industrial Democracy*, 24(2), 149–188. <https://doi.org/10.1177/0143831X03024002002>
- De Witte, H., De Cuyper, N., Handaja, Y., Sverke, M., Näswall, K., et Hellgren, J. (2010). Associations Between Quantitative and Qualitative Job Insecurity and Well-Being : A Test in Belgian Banks. *International Studies of Management et Organization*, 40(1), 40–56.
- De Witte, H., Pienaar, J., et De Cuyper, N. (2016). Review of 30 years of longitudinal studies on the association between job insecurity and health and well-being: Is there causal evidence? *Australian Psychologist*, 51: 18-31.
- Dodeler, V., Lanfranchi, J.B, Mabire, C., Houbre, B., et Hobfoll, S., (2018). Proposition d'une version française de l'inventaire de conservation des ressources (ICR). *Groupe d'études de psychologie*. Numéro 557, pages 807 à 822.
- Domenighetti, G., B. D'Avanzo et B. Bisig, (2000). Health effects of job insecurity among employees in the Swiss General Population, *International Journal of Health Services*, (3), 477-490.
- Elliot, A. J., Gable, S. L., et Mapes, R. R. (2006). Approach and Avoidance Motivation in the Social Domain. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 32(3), 378–391. <https://doi.org/10.1177/0146167205282153>



- Ellonen, N., et Natti, J. (2015). Job insecurity and the unemployment rate: Micro and macro-level predictors of perceived job insecurity among Finnish employees 1984–2008. *Economic and Industrial Democracy* (36). 51-71.
- Elst, T. V., Richter, A., Sverke, M., Näswall, K., Cuyper, N. D., et Witte, H. D. (2014). Threat of losing valued job features: The role of perceived control in mediating the effect of qualitative job insecurity on job strain and psychological withdrawal. *Work et Stress*, 28(2), 143–164. <https://doi.org/10.1080/02678373.2014.899651>
- Elst, T.V., et De Witte, H. (2018). Qualitative job insecurity and turnover intention : The mediating role of basic psychological needs in public and private sectors. *Career Development International*, 23(3), 274–290. doi.org/10.1108/CDI-07-2017-0117
- Everly, G. S. (1987). *Assessment of the human stress response : Neurological, biochemical, and psychological foundations*. New York: AMS Press.
- Felstead, A., Gallie, D. (2004). For better or worse? Non-standard jobs and high involvement work systems. *The International Journal of Human Resource Management*, 15, 1293–1316. doi:10.1080/0958519042000238464
- Ferrie J.E, Shipley M.J, Stansfeld S.A, Marmot M.G (2002). Effects of chronic job insecurity and change in job security on self reported health, minor psychiatric morbidity, physiological measures, and health related behaviours in British civil servants. *Journal of epidemiology and community health* 56:450–454
- Findlay, P., et Thompson, P. (2017). Contemporary work: Its meanings and demands. *Journal of Industrial Relations*, 59(2), 122-138. <https://doi.org/10.1177/0022185616672251>
- Fullerton, A. S., et Wallace, M. (2007). Traversing the flexible turn: US workers' perceptions of job security, 1977–2002. *Social Science Research*, 36, 201–221. doi:10.1016/j.ssresearch.2005.09.005
- Gable, S. L., Reis, H. T., et Elliot, A. J. (2000). Behavioral activation and inhibition in everyday life. *Journal of Personality and Social Psychology*, 78(6), 1135-1149. <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.78.6.1135>
- Gallie, D., Felstead, A., Green, F., et Inanc, H. (2017). The hidden face of job insecurity. *Work, Employment and Society*, 31(1), 36–53. doi.org/10.1177/0950017015624399
- Garner, J.M. (2016). *Stress and Somatic Symptoms: Rumination and Negative Affect as Moderators*. Clinical Psychology Dissertations 10.
- Garoscio, A. (2006). Représentations sociales de l'insécurité en milieu urbain. *Les Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale*, Numéro 69(1), 33–46.

- Gavard-Perret, M. L., Gotteland, D., Haon, C. et Jolibert, A. (2018). *Méthodologie de la recherche en Sciences de gestion. Réussir son mémoire ou sa thèses*. Pearson France, 3<sup>ème</sup> édition.
- Gilboa, S., Shirom, A., Fried, Y., Cooper, C. (2008b). A Meta-Analysis of Work Demand Stressors and Job Performance: Examining Main and Moderating Effects. *Personnel Psychology*, 61. 227-271.
- Gini, Al. (2001). *My job, my self : work and the creation of the modern individual* - New York : Routledge
- Graziani, P., Swendsen, J. (2004). *Le stress. Emotions et strategies d'adaptation*. Sous la direction de Jean-Louis Pardinielli. Paris : Nathan
- Greenhalgh, L., et Rosenblatt, Z. (2010). Evolution of Research on Job Insecurity. *International Studies of Management et Organization*, 40(1), 6-19. Retrieved from <http://www.jstor.org/stable/25704019>
- Greller, M., et Parsons, C. K. (1988). Psychosomatic Complaints Scale of Stress: Measure Development and Psychometric Properties. *Educational and Psychological Measurement*, 48(4), 1051–1065. <https://doi.org/10.1177/0013164488484022>
- Guarnaccia, C., Scrima, F., Civilleri, A, Salerno, L. (2018). The Role of Occupational Self-Efficacy in Mediating the Effect of Job Insecurity on Work Engagement, Satisfaction and General Health. 37:488–497 - DOI 10.1007/s12144-016-9525-0
- Hahn, S. E. (2000). The effects of locus of control on daily exposure, coping and reactivity to work interpersonal stressors : A diary study. *Personality and Individual Differences*, 29(4), 729–748. [https://doi.org/10.1016/S0191-8869\(99\)00228-7](https://doi.org/10.1016/S0191-8869(99)00228-7)
- Hartmann, A. (2008). Les orientations nouvelles dans le champ du coping, *Pratiques Psychologiques*, Volume 14, Issue 2, Pages 285-299, ISSN 1269-1763. <https://doi.org/10.1016/j.prps.2008.01.002>.
- Hayes, Andrew F. (2013). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*. Chapter xvii, 507 Pages. New York, NY, US: Guilford Press.
- Hartley, J., D. Jacobson, B. Klandermans, and T. van Vuuren, (1991). *Job Insecurity : Coping with jobs at risk*. London: Sage.
- Hellgren, J., Sverke, M., et Isaksson, K. (1999). A Two-dimensional Approach to Job Insecurity : Consequences for Employee Attitudes and Well-being. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 179–195. <https://doi.org/10.1080/135943299398311>
- Hertig, V. L., Cain, K. C., Jarrett, M. E., Burr, R. L., et Heitkemper, M. M. (2007). Daily stress and gastrointestinal symptoms in women with irritable bowel syndrome. *Nursing Research*, 56(6), 399-406. doi:10.1097/01.NNR.0000299855.60053.88

- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513–524.
- Hobfoll, S.E. (2001).The influence of Culture, Community, and the Nested-Self in the Stress Process: Advancing Conservation of Resources Theory ». *Applied Psychology: An International Review*, 50 (3), 337-421.
- Hui, C., et Lee, C. (2000). Moderating effects of organization-based self-esteem on organizational uncertainty: Employee response relationships. *Journal of Management*, 26, 215–232. doi:10.1177/014920630002600203
- Johnson, R., Rosen, C., et Levy, P. (2008). Getting to the Core of Core Self-Evaluation: A Review and Recommendations. *Journal of Organizational Behavior*, 29(3), 391-413. Retrieved from <http://www.jstor.org/stable/30162632>
- Juster, R. P., McEwen, B. S., et Lupien, S. J., (2010). Allostatic load biomarkers of chronic stress and impact on health and cognition. *Neuroscience and Biobehavioral Reviews* 35. 2–16
- Kalleberg, A.L., (2003). Flexible Firms and Labor Market Segmentation: Effects of Workplace Restructuring on Jobs and Workers. *Work and Occupations*, 30: 154-175
- Kalleberg, A. L. (2009). Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition. *American Sociological Review*, 74(1), 1-22 <https://doi.org/10.1177/000312240907400101>
- Kammeyer-Mueller, J. D., Judge, T. A., et Scott, B. A. (2009). The role of core self-evaluations in the coping process. *Journal of Applied Psychology*, 94(1), 177. <https://doi.org/10.1037/a0013214>
- Keim, A. C., Landis, R. S., Pierce, C. A., et Earnest, D. R. (2014). Why do employees worry about their jobs? A meta-analytic review of predictors of job insecurity. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(3), 269-290. doi:10.1037/a0036743
- Kessler, R.C. (1979). A strategy for studying differential vulnerability to the psychological consequences of stress. *Journal of health and social behavior* 20 (june) : 100-08. Stress, social stratus and psycholical distress. *Journal of health and social behavior* 20 (september) :259-72
- Khubchandani, J., Price, J.H, (2017). Association of Job Insecurity with Health Risk Factors and Poorer Health in American Workers. *J Community Health* 42:242–251. DOI 10.1007/s10900-016-0249-8
- Kim, B.J. (2019). Unstable Jobs Cannot Cultivate Good Organizational Citizens : The Sequential Mediating Role of Organizational Trust and Identification. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(7). <https://doi.org/10.3390/ijerph16071102>

- Kinnunen, U., Mauno S., Nätti J. et Happonen, M. (2000). Organizational antecedents and outcomes of job insecurity: A longitudinal study in three organizations in Finland. *Journal of Organizational Behaviour* 21(4): 443–459.
- König, C. J., Debus, M. E., Häusler, S., Lendenmann, N., et Kleinmann, M. (2010). Examining occupational self-efficacy, work locus of control and communication as moderators of the job insecurity—Job performance relationship. *Economic and Industrial Democracy*, 31(2), 231–247. <https://doi.org/10.1177/0143831X09358629>
- Lantz, P., James S. H., Richard P.M., and David R. W. (2005). Stress, Life Events, and Socioeconomic Disparities in Health: Results from the Americans' Changing Lives Study. *Journal of Health and Social Behavior*, Vol. 46, No. 3 (Sep., 2005), pp. 274-288 Stable URL: <https://www.jstor.org/stable/4147672>
- Låstad, L., Berntson, E., Näswall, K., et Sverke, M. (2014). Do core self-evaluations and coping style influence the perception of job insecurity? *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(5), 680–692. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2013.800678>
- László, K., Pikhart, H., Koop, M., Bobal, M., Andrzej P., Malyutina, S., Salavecz, G., (2010). Job insecurity and health: A study of 16 European countries. *Social Science et Medicine* (70), 867-874.
- Lazarus, R., et Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal and Coping*. New York: Springer.
- Lazarus, R. (2000). Toward better research on stress and coping. *American Psychologist*, 55 (6), 665- 673.
- Lee, S. Colditz, G.A, Berkman, L.F, Kawachi, I. (2004). Prospective study of job insecurity and coronary heart disease in US women. *Annals of Epidemiology* 14: 24–30
- Lent, R.W. et Brown, S. D. (2006). On Conceptualizing and Assessing Social Cognitive Constructs in Career Research: A Measurement Guide. <https://doi.org/10.1177/1069072705281364>
- Levenstein S, Smith MW, Kaplan GA (2001) Psychosocial predictors of hypertension in men and women. *Archives of Internal Medicine*, 161:1341–1346
- Lim, V. K. G., et Loo, G. L. (2003). Effects of parental job insecurity and parenting behaviors on youth's self-efficacy and work attitudes. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 86–98.
- Lipowski, Z.J. (1985). *Psychosomatic medicine and liaison psychiatry : selected papers*. New York : Plenum Medical Book Co.
- Locke, E. A., et Taylor, M. S. (1990). Stress, coping, and the meaning of work. In Brief, A.P. et Nord, W.R. (Eds.) *Meanings of Occupational Work: A Collection of Essays*. (pp. 107- 134). Lexington, MA:

Lexington Books.

- Luszczynska, A., Gutiérrez-Doña, B., & Schwarzer, R. (2005). General self-efficacy in various domains of human functioning : Evidence from five countries. *International Journal of Psychology, 40*(2), 80–89. <https://doi.org/10.1080/00207590444000041>
- MacKinnon, D. P. (2002). *A comparison of methods to test mediation and other intervening variable effects*. Psychological Methods.
- Marchand, A. (2004). Travail et santé mentale: une perspective multi-niveaux des déterminants de la détresse psychologique. (Doctorat), Université de Montréal.
- Marchand, A. et Blanc, M-E., (2011). Occupation, work organization conditions and the development of chronic psychological distress. *Work 40*:425–435
- Marchand, A., Durand, P., Haines, V., et Harvey, S. (2015). The multilevel determinants of workers' mental health : Results from the SALVEO study. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology, 50*(3), 445–459. <https://doi.org/10.1007/s00127-014-0932-y>
- Mattei, L. (2018). Les conséquences socio-économiques du coup d'État parlementaire au Brésil. *Brésil(s)* mis en ligne le 16 juillet 2018, consulté le 11 juin 2020. <http://journals.openedition.org/bresils/2890> ; DOI :<https://doi.org/10.4000/bresils.2890>
- McDonough, P. (2000). Job insecurity and health. *International Journal of Health Services, 30*, 453–476.
- McEwen, B.S. (1998). Protective and damaging effects of stress mediators. *England Journal of medicine. V. 338* Number 3. 171-179.
- Mercure, D. et Vultur M., (2010). La signification du travail : nouveau modèle productif et ethos du travail au Québec. Presses de l'Université Laval
- Mohren D.C, Swaen G.M, van Amelsvoort L.G, Borm P.J et Galama J.M (2003). Job insecurity as a risk factor for common infections and health complaints. *Journal of Occupational and Environmental Medicine, 45*:123–129
- Mohr, G. (2000). The Changing Significance of Different Stressors after the Announcement of Bankruptcy: A Longitudinal Investigation with Special Emphasis on Job Insecurity. *Journal of Organizational Behavior, 21*(3), 337-359. Retrieved January 20, 2020, from [www.jstor.org/stable/3100337](http://www.jstor.org/stable/3100337)
- Moser G. (2004): Les conditions psychosociales et environnementales d'un sentiment de sécurité. *Psychologie et Société, 7*, pp. 11-24.
- Murberg TA. The influence of optimistic expectations and negative life events on somatic symptoms among adolescents: A one-year prospective study. *Psychology 2012; 3*: 123-7

- Näswall, K., Sverke, M., et Hellgren, J. (2005). The moderating role of personality characteristics on the relationship between job insecurity and strain. *Work et Stress*, 19(1), 37-49. <https://doi.org/10.1080/02678370500057850>
- OECD (2012). La mondialisation est-elle bénéfique à l'emploi?", in La mondialisation économique: Origines et conséquences, OECD Publishing, Paris. <https://doi.org/10.1787/9789264111929-7-fr>
- Paulhan, I. (1992). Le concept de coping. *L'Année psychologique*, 92(4), 545-557. <https://doi.org/10.3406/psy.1992.29539>
- Pearlin, L.I. (1989). The Sociological Study of Stress. *Journal of Health and Social Behavior*, Vol. 30, No. 3, pp. 241-256
- Pearlin, L.I. (1999). Stress and mental health: a conceptual overview. In: Horwitz AV, Scheid TL (eds) *A handbook for the study of mental health-social contexts and systems*. Cambridge University Press, New York, pp 161-175.
- Pearlin, L.I., Morton A. L., Menaghan, E.A. et Mullen, J. T. (1981). The Stress Process. *Journal of Health and Social Behavior*, Vol. 22, No. 4, pp. 337-356
- Pienaar, J., De Witte, H., Hellgren, J., et Sverke, M. (2013). The cognitive/affective distinction of job insecurity: Validation and differential relations. *Southern African Business Review*, 17(2), 1-22.
- Pierce, J. L., et Gardner, D. G. (2009). Relationships of personality and job characteristics with organization-based self-esteem. *Journal of Managerial Psychology*, 24(5), 392-409. <https://doi.org/10.1108/02683940910959735>
- Poirel, E., et Yvon, F. (2011). Les sources de stress, les émotions vécues et les stratégies d'ajustement des directions d'école au Québec. *Revue des sciences de l'éducation*, 37(3), 595-615. <https://doi.org/10.7202/1014759ar>
- Preacher K.J, Hayes A.F. (2004). SPSS and SAS procedures for estimating indirect effects in simple mediation models. *Behav. Res. Methods Instrum. Comput.* 36:717-31
- Raghoebarsing, C. (2011). Organizational Citizenship Behavior et work motivation in the granite mining industry in West-Suriname. 87.
- Reichert, A. R., & Tauchmann, H. (2017). Workforce reduction, subjective job insecurity, and mental health. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 133, 187-212. <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2016.10.018>
- Reisel, W. D., Probst, T. M., Chia, S.-L., Maloles, C. M., et König, C. J. (2010). The Effects of Job Insecurity on Job Satisfaction, Organizational Citizenship Behavior, Deviant Behavior, and Negative Emotions

- of Employees. *International Studies of Management et Organization*, 40(1), 74-91. Consulté à l'adresse JSTOR.
- Richter, A., Näswall, K., et Sverke, M. (2010). Job insecurity and its relation to work—family conflict: Mediation with a longitudinal data set. *Economic and Industrial Democracy*, 31(2), 265–280. <https://doi.org/10.1177/0143831X09358370>
- Rigotti, T., Schyns, B., et Mohr, G. (2008). A Short Version of the Occupational Self-Efficacy Scale: Structural and Construct Validity Across Five Countries. *Journal of Career Assessment*, 16(2), 238–255. <https://doi.org/10.1177/1069072707305763>
- Rocha, C., Hause Crowell, J., McCarter, A. K. (2006). The effects of prolonged job insecurity on the psychological well-being of workers. *Journal of Sociology and Social Welfare*, 33(3), 9-28.
- Rossano, M. Chatillon, M.A et Desmarais, C. (2015). Rupture du Contrat psychologique et risques psychosociaux: Une recherche intervention dans le cadre de la théorie de la conservation des ressources. *Revue de gestion des ressources humaines*, N° 95, p.58- 77
- Rosenfield, S. et Mouzon, D. (2013). Gender and mental health. In C. S. Aneshensel, J. C. Phelan, & A. Bierman (Eds.), *Handbook of the sociology of mental health* (pp. 277-296): Springer.
- Schaller, J. et Zerpa, M. (2015). Short-run Effects of Parental Job Loss on Child Health. NBER Working Paper Series ; n° 21745. Cambridge NBER: 45 , tabl., fig., annexes. <http://www.nber.org/papers/w21745>. (s. d.).
- Schalk, R., De Jong, J., Rigotti, T., Mohr, G., Peiró, J. M., et Caballer, A. (2010). The psychological contracts of temporary and permanent workers.
- Schreurs, B., Emmerik, H. van, Notelaers, G., et Witte, H. D. (2010). Job insecurity and employee health : The buffering potential of job control and job self-efficacy. *Work et Stress*, 24(1), 56-72. <https://doi.org/10.1080/02678371003718733>
- Schreurs, B., Guenter, H., Jawahar, I. M. « Jim », et De Cuyper, N. (2015). Speaking up when feeling job insecure : The moderating role of punishment and reward sensitivity. *Journal of Organizational Change Management*, 28(6), 1107-1128. <https://doi.org/10.1108/JOCM-02-2015-0027>
- Scott, H. K. (2004a). Reconceptualizing the Nature and Health Consequences of Work-Related Insecurity for the New Economy : The Decline of Workers' Power in the Flexibility Regime. *International Journal of Health Services*, 34(1), 143-153. <https://doi.org/10.2190/WAM3-MNN2-6UNF-FDEX>
- Seabrook, J. A., et Avison, W. R. (2012). Socioeconomic status and cumulative disadvantage processes across the life course : Implications for health outcomes. *Canadian Review of Sociology*, 49(1), 50-. Gale OneFile: CPI.Q.

- Schreurs, B., van Emmerik, H., Notelaers, G., et De Witte, H. (2010). Job insecurity and employee health: The buffering potential of job control and job self-efficacy, *Work & Stress*, 24:1, 56-72, DOI: [10.1080/02678371003718733](https://doi.org/10.1080/02678371003718733)
- Secours populaire, Ipsos, (2019). <https://www.secourspopulaire.fr/barometre-ipsos-secours-populaire-2019>.
- Shih, J. H., Eberhart, N. K., Hammen, C. L., et Brennan, P. A. (2006). Differential Exposure and Reactivity to Interpersonal Stress Predict Sex Differences in Adolescent Depression. *Journal of Clinical Child et Adolescent Psychology*, 35(1), 103-115. [https://doi.org/10.1207/s15374424jccp3501\\_9](https://doi.org/10.1207/s15374424jccp3501_9)
- Shoss, M. K. (2017). Job Insecurity: An Integrative Review and Agenda for Future Research. *Journal of Management*, 43(6), 1911-1939. <https://doi.org/10.1177/0149206317691574>
- Skinner, E.A., Zimmer-Gembeck, M. (2016). *Encyclopedia of Mental Health (Second Edition)*. Oxford. Academic Press. 350-357. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-397045-9.00036-7>
- Sora, B., Caballer, A., Peiró, J.M. (2010). L'insécurité de l'emploi et ses conséquences pour les salariés: l'effet modérateur de la dépendance envers l'emploi
- Spurk, D., & Abele, A. E. (2014). Synchronous and time-lagged effects between occupational self-efficacy and objective and subjective career success: findings from a four-wave and 9-year longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 84(2), 119-132.
- Staufenbiel, T., et König, C. J. (2010). A model for the effects of job insecurity on performance, turnover intention, and absenteeism. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(1), 101-117. <https://doi.org/10.1348/096317908X401912>
- Sum, A., et Khatiwada, I. (2010). The nation's underemployed in the "Great Recession" of 2007-09. *Monthly Labor Review*. 3-15.
- Stora, J. (2016). Chapitre IV. Mécanismes neurobiologiques et maladies du stress. Dans : Jean-Benjamin Stora éd., *Le stress* (pp. 83-103). Paris cedex 14, France: Presses Universitaires de France.
- Sverke, H. M., et Isaksson, K. (1999). A Two-dimensional Approach to Job Insecurity: Consequences for Employee Attitudes and Well-being. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 179-195. <https://doi.org/10.1080/135943299398311>
- Sverke, M., et Hellgren, J. (2002). The Nature of Job Insecurity : Understanding Employment Uncertainty on the Brink of a New Millennium. *Applied Psychology*, 51(1), 23-42. <https://doi.org/10.1111/1464-0597.0077z>
- Sverke, M.; Hellgren, J. and Näswall, K. (2006) Job insecurity. A literature review. SALTSA Report No. 1.



Stockholm: National institute for working life research.

Swaen, G. M. H., Bültmann, U., Kant, I., et van Amelsvoort, L. G. P. M. (2004). Effects of Job Insecurity From a Workplace Closure Threat on Fatigue and Psychological Distress: *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 46(5), 443-449. <https://doi.org/10.1097/01.jom.0000126024.14847.f8>

Tabachnick, B. G. (2013). *Using multivariate statistics* (Sixth edition). Pearson Education.

Tabachnick, B. G. (2007). *Using multivariate statistics* (5th ed.). Pearson/Allyn & Bacon.

Taylor, R. R., Jason, L. A., Shiraishi, Y., Schoeny, M. E., et Keller, J. (2006). Conservation of resources theory, perceived stress, and chronic fatigue syndrome: Outcomes of a consumer-driven rehabilitation program. *Rehabilitation Psychology*, 51(2), 157-165.

TLFI - Trésor de la Langue française informatique. <http://atilf.atilf.fr> consulté le 28 septembre 2019.

Thoits, Peggy A. (1983). Dimensions of Life Events that Influence Psychological Distress: An Evaluation and Synthesis of the Literature. 33-103 in *Psychosocial Stress: Trends in Theory and Research*, edited by H. B. Kaplan. New York: Academic Press

Thoits, Peggy A. (2006). Personal Agency in the Stress Process. *Journal of Health and Social Behavior* 47:309-23.

Thompson, M. N., et Dahling, J. J. (2012). Perceived social status and learning experiences in Social Cognitive Career Theory. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 351-361. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.10.001>

Tilakdharee, N., Ramidial, S., & Parumasur, S. B. (2010). The relationship between job insecurity and burnout. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 13(3), 254-271. <https://doi.org/10.4102/sajems.v13i3.103>

Urbanaviciute, I., Lazauskaite-Zabielske, J., Vander Elst, T., et De Witte, H. (2018). Qualitative job insecurity and turnover intention : The mediating role of basic psychological needs in public and private sectors. *Career Development International*, 23(3), 274-290. <https://doi.org/10.1108/CDI-07-2017-0117>

Van den Broeck, A., Sulea, C., Vander Elst, T., Fischmann, G., Iliescu, D., et De Witte, H (2014). The mediating role of psychological needs in the relation between qualitative job insecurity and counterproductive work behavior. *Career Development International*, 19(5), 526-547. <https://doi.org/10.1108/CDI-05-2013-0063>

Virtanen P, Vahtera J, Kivimäki M, Pentti J, Ferrie J (2002) Employment security and health. *Journal of epidemiology and community health*, 56:569-574.

Xanthopoulou, D., Bakker, A., Demerouti, E. and Schaufeli, W.B.2007. The role of personal resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management*, 14: 121–141.

Wang, H.; Lu, C.; Siu, O. Job insecurity and job performance: The moderating role of organizational justice and the mediating role of work engagement. *J. Appl. Psychol.* 2015, 100, 1249–1258