

Centralité du travail et éthique(s) chez les cadres suisses romands?

Autor(en): **Turansky, Valérie-A. / Rousson, Michel**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Revue économique et sociale : bulletin de la Société d'Etudes Economiques et Sociales**

Band (Jahr): **59 (2001)**

Heft 4: **Approches psychologiques et dynamique de l'organisation**

PDF erstellt am: **22.09.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-141088>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

CENTRALITÉ DU TRAVAIL ET ÉTHIQUE(S) CHEZ LES CADRES SUISSES ROMANDS ?

Valérie-A. TURANSKY et Michel ROUSSON
*Groupe de psychologie appliquée,
Université de Neuchâtel, Suisse.
valerie.turansky@unine.ch*

RÉSUMÉ

L'objectif du présent article est de jeter un éclairage sur la centralité du travail, l'éthique en relation avec le travail et les valeurs liées au travail, dans un contexte caractérisé à la fois par un discours où la sphère professionnelle est fortement valorisée et par la recherche d'un équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée. L'échantillon comporte 624 cadres, employés dans des entreprises en Suisse Romande. Les résultats ont été recueillis par questionnaire. Nos résultats montrent un recul significatif de la centralité du travail et l'émergence d'une nouvelle forme d'éthique.

MOTS CLÉS : centralité du travail, éthique du travail, valeurs liées au travail, sphère professionnelle et sphère privée.

Introduction

Au cours de 20 dernières années, le concept de carrière n'a jamais été aussi populaire mais également autant discuté. Surtout depuis que le discours dominant veut que l'on remette aux individus l'essentiel de la gestion de leur carrière professionnelle ; de plus, il apparaît (Morin & Lamoureux 1998) que ce sont surtout les environnements social, économique et organisationnel qui influencent les cheminements de carrière.

On ne peut toutefois parler de carrière sans faire référence à un système plus général. Avec Curie et Hajjar (1987) nous estimons difficile de ne pas tenir compte de la totalité de la personne et d'oublier que le travail (donc sa carrière) n'est une partie de son système des activités. En bref, il convient de distinguer deux sphères (l'une professionnelle et l'autre privée) en interaction.

L'irruption de la sphère privée est doublement causée par l'augmentation du

temps libre et par une exigence éthique ; l'épanouissement personnel sur lequel nous reviendrons.

Si l'on suit Curie et Hajjar, c'est donc le système des activités qui peut servir à comprendre la personne. Cette idée semble progressivement s'imposer. Ainsi, Schein, dès les années 90, identifie une ancre de carrière¹² nommée « lifestyle » qui sort résolument du professionnel pour signifier une logique d'ordre supérieur intégrant et dépassant le sous-système travail/carrière et vie privée.

La problématique née des évolutions esquissées ci-dessus peut être étudiée de plusieurs points de vue. Pour le présent article nous avons retenu trois champs particuliers ; les valeurs liées au travail, la centralité du travail et l'éthique en relation avec le travail.

Émergence d'une nouvelle éthique

Nombreux sont les auteurs (Macarov, 1980 & Rosow, 1981) qui suggèrent que l'éthique traditionnelle du travail, héritage de l'Éthique Protestante de Weber (1964), est largement remise en question.

Plus récemment, on note que les bouleversements micro et macro économiques influencent cette variable. Ainsi, le contrat psychologique (Corley, 1999 ; Mercier, 1999) entre employés et employeurs ne se fonde plus sur la stabilité et la sécurité, voire le déroulement de la carrière au sein d'une seule organisation. Furnham (1990) conclut, de ces observations, à d'importants changements au niveau de l'éthique.

Lalive d'Épinay et Garcia (1988) abordent le problème à travers le concept d'ethos. L'ethos classique est celui de l'accomplissement du devoir et de l'implication de l'individu dans son travail. L'individu est un être de devoir et le travail est son principal devoir envers la société, donc sa responsabilité de base. À l'opposé, se développe, depuis plus de 40 ans, l'ethos de l'épanouissement personnel, considéré comme un droit par rapport à la société. Celle-ci doit permettre et favoriser la réalisation de soi de la personne. La charge du devoir change de camp.

Cela signifierait-il que l'éthique par rapport au travail deviendrait un concept vide de sens ? Nous ne le pensons pas, ne serait-ce que parce que nous avons été frappés par le sens des responsabilités de jeunes dits marginaux.

Nous avons donc été amenées à formuler l'hypothèse de l'existence de deux champs d'éthiques, l'éthique **du** travail proche de l'ethos de l'accomplissement du devoir (Éthique Protestante) et l'éthique **au** travail. Notre première hypothèse était complétée par l'idée que si la première est stable ou descendante, la seconde (éthique au travail) est bien plus présente, voire affirmée.

Définitions :

Ethique du travail : le travail est défini comme l'épicentre de la vie de l'individu au détriment de sa vie privée. Il est perçu comme une dédicace et s'appuie sur des valeurs telles que le zèle, la ponctualité, l'ascétisme et l'honnêteté.

Ethique au travail : exprime un engagement responsable s'appuyant sur un ensemble de croyances, valeurs et principes tels que la responsabilité, la fierté, la performance, etc.

On s'aperçoit que la centralité du travail que l'on peut définir comme la place que le travail occupe dans le mode de vie et plus particulièrement dans le système des activités (Curie et Hajjar, 1990) est en relation avec les questions d'éthique. L'éthique **du** travail implique une certaine centralité alors que l'éthique **au** travail ne l'implique pas nécessairement.

Quelle que soit la nature de l'éthique assumée, le travail n'a pas qu'une valeur instrumentale (MOW, 1987 ; Riffault, 1994). Il est aussi constitutif de l'identité et est porteur de nombreuses valeurs que nous avons à la suite de nombreux auteurs, étudiées.

Problématique, hypothèses, méthodes et population

Nous rendons compte ci-après des résultats liées à 5 hypothèses :

- 1) L'éthique du travail et l'éthique au travail constituent deux dimensions distinctes.
- 2) L'éthique du travail est significativement moins saillante que l'éthique au travail.
- 3) La centralité du travail est peu affirmée (contrairement aux résultats de MOW, 1987).
- 4) La centralité du travail est corrélée positivement à l'éthique du travail. Cette corrélation serait moindre avec l'éthique au travail.
- 5) Les valeurs d'épanouissement et de développement de soi sont privilégiées par rapport aux autres.

Ces hypothèses, parmi d'autres, ont été testées auprès de 624 cadres en majorité employés dans 20 entreprises situées en Suisse romande. Si, statistiquement, ces entreprises ne sont pas représentatives du paysage économique Suisse, elles le reflètent suffisamment puisqu'elles se situent dans les principaux secteurs de l'économie allant de l'industrie à l'humanitaire.

L'échantillon comprend 75% d'hommes et 25% de femmes, âgés entre 23 et 65 ans ; 63% des cadres sont mariés, 15% vivent en couple, 15% sont célibataires et 6%

sont divorcés. La moitié sont parents d'au moins un enfant. Enfin, 35% ont achevé leur apprentissage et possèdent un CFC ou une maturité, 35% sont diplômés d'une école de cadres ou d'une HES et 25% sont universitaires.

Leur taux d'activité est pour les 91.7% de 100%. Le statut de ces cadres se décline en quatre niveaux : 10% sont des top managers, 44% des managers, 31% appartiennent au middle management, et 15% sont cadres de base. L'ancienneté dans l'entreprise est de plus de 15 ans pour 32% d'entre-eux, entre 11 et 15 ans pour 14%, entre 10 et 6 ans pour 15% et moins de 5 ans pour 39%.

Le questionnaire utilisé pour l'enquête, comporte une échelle de mesure de centralité du travail (adaptée de Ripon, 1984), une échelle permettant de cerner les questions d'éthique (élaborée par nos soins) et enfin deux échelles permettant de mesurer les valeurs assumées. La première a été empruntée au MOW, la seconde de 36 items a été élaborée par nos soins sur la base de nombreux travaux, en particulier ceux de Brodgen, S.Y., Kallmeyer, B.L., & Murdock, P.A, 1998 ; Wheaton College Career Services, 1999 ; Canada College Career Assessment, 1999.

Résultats

Ethique ou éthiques relative(s) au travail? (hypothèse 1)

Afin de tester l'existence de deux formes d'éthique (l'éthique au travail et l'éthique du travail), nous avons réalisé une analyse factorielle de l'échelle que nous avons élaborée. En voici les résultats (tableau 1)

	1 ^{er} facteur	2 ^{ème} facteur	3 ^{ème} facteur
Il est normal de bien faire son travail	.790		
Il est normal de faire des efforts	.756		
Il est normal d'avoir un sens professionnel aigu	.756		
Il est normal d'être formant	.746		
Il est normal d'être responsable de son travail	.658		
Il est normal d'œuvrer pour son entreprise	.612		
Il est normal d'être fier de ce qu'on accomplit	.609		
Il est normal de travailler dans son travail, même au détriment de sa vie personnelle		.719	
La satisfaction personnelle dans sa vie en général doit venir de son travail		.719	
Le travail est le moyen d'accomplissement de soi		.714	
Votre travail est aussi intéressant que vos loisirs		.459	
Le travail représente plus que de l'argent			.724
Vous pensez que votre entreprise vous a toujours apporté autant que vous lui avez apporté.			.653

Les deux premiers facteurs expliquent 45% de la variance totale

Tableau 1

En consultant ce tableau, on constate que 3 facteurs regroupent l'ensemble des questions de l'échelle.

Le premier facteur a bien trait à l'éthique au travail. Les items que l'on y trouve expriment l'engagement responsable évoqué plus haut.

Le deuxième facteur (les 3 premiers items) caractérisent l'éthique du travail. Ces items expriment le caractère fondamental du travail dans la vie.

Deux items supposés être caractéristiques de l'éthique du travail se retrouvent dans une troisième échelle peu interprétable.

L'importance relative de deux formes d'éthique (hypothèse 2)

On a vérifié que les items des deux premiers facteurs peuvent être regroupés en deux échelles homogènes. Il est donc possible de calculer des scores moyens caractérisant l'importance des deux formes d'éthiques dégagées. Nous obtenons les résultats suivants sur une échelle allant de 1 (très important) à 5 (importance nulle).

	Moyenne	Ecart-type
ETHIQUE <u>AU</u> TRAVAIL	1.58	.48
ETHIQUE <u>DU</u> TRAVAIL	3.15	.69

Il apparaît que l'importance accordée à l'éthique du travail est nettement moins élevée que celle accordée à l'éthique au travail.

Dans la foulée de la deuxième hypothèse, on peut estimer que l'éthique au travail est pleinement assumée, voire revendiquée, alors que l'éthique du travail reçoit un score fort moyen. Toutefois ces deux formes d'éthique ne sont pas totalement indépendantes puisqu'on observe une corrélation de .29 (significative). L'éthique du travail stimule encore, quoique de manière limitée, les cadres consultés.

Le degré de centralité du travail (hypothèse 3)

Les items utilisés pour mesurer cette la centralité du travail sont suffisamment homogènes pour permettre de calculer un score unique de centralité (ci-après CENTRE). Toutefois, une analyse factorielle permet d'isoler deux sous-échelles principales (CENTRE1 et CENTRE2) comme on peut le remarquer dans le tableau 2.

	1 ^{er} facteur	2 ^{ème} facteur	3 ^{ème} facteur
Le travail ne représente qu'une partie de ce que je suis	.697		
Mon tra CENTRE 1 e	.654		
J'ai d'a CENTRE 1 us importantes que mon travail	.654		
Mes pro CENTRE 1 ncernent le travail	.594		
Ce qui m'arrive de plus important est lié au travail	.553		
C'est grâce au travail que je donne sens à ma vie	.523		
La plupart des choses sont plus importantes que le travail	.524		
Lorsqu CENTRE 2 a famille me demande de mes nou- velles, CENTRE 2 tement à mon travail	.478		
Lorsqu CENTRE 2 ez des amis quelqu'un que je ne connais p CENTRE 2 est presque certain que je lui parlerai de mon travail, CENTRE 2 me s'il ne me le demande pas		.744	
Lorsque je ne suis pas au travail je m'ennuie		.704	
Lorsque je suis en vacances mon travail me manque		.692	
Il m'arrive de penser à mon travail lorsque je n'y suis pas		.601	.737
Je suis content de revenir au travail			.646

Les deux premiers facteurs expliquent 41% de la variance totale

Tableau 2

La sous-échelle CENTRE 1 indique une forme de centralité où le travail est considéré comme moyen d'insertion alors que CENTRE 2 exprime davantage l'importance de la vie professionnelle dans son système des activités.

Le score théorique 1 indiquant une centralité très élevée et le score 4 une absence quasi totale de centralité, on obtient les résultats suivants :

	Moyenne	Ecart-type
CENTRE	2.94	.41
CENTRE1	2.93	.52
CENTRE	3.47	.48
Penser à son travail, lorsque l'on n'y est pas	1.84	.83
Etre content de revenir au travail	1.94	.67

Il apparaît donc que la centralité du travail est très peu affirmée, les scores étant supérieurs à la moyenne théorique de 2.5. Cela est particulièrement vrai pour la sous-échelle CENTRE 2 qui exprime l'importance de la sphère professionnelle par rapport à la sphère privée. L'hypothèse 3 est donc confirmée.

On remarque que deux items sont caractéristiques de l'échelle globale CENTRE, mais qu'ils n'entrent pas dans les deux sous-échelles CENTRE 1 et CENTRE 2. Leurs

scores relativement favorables indiquent certainement que le travail est important pour les cadres, même s'il n'est pas leur centre d'intérêt exclusif et s'il ne contribue que très moyennement à leur insertion sociale globale.

Les liens entre centralité et éthique du / au travail (hypothèse 4)

Le tableau 3 indique les corrélations entre l'éthique et la centralité du travail. Même si toutes les corrélations sont positives et statistiquement significatives, il apparaît que les corrélations sont plus faibles pour l'éthique au travail. La 4ème hypothèse est donc confirmée.

Plus l'éthique du travail est affirmée chez les cadres plus la centralité globale le sera, et inversement, il en est de même entre l'éthique au travail et la centralité globale. Cependant cette centralité est nettement plus basse pour l'éthique au travail que pour l'éthique du travail.

	CENTRE (centralité globale)	CENTRE 1	CENTRE 2
ETHIQUE DU TRAVAIL	.669**	.661**	.440**
ETHIQUE AU TRAVAIL	.255**	.250**	.100*

Corrélations entre éthique et centralité (* p <.05, **p<.01)

Tableau 3

L'éthique au travail accorde à la sphère professionnelle une importance réelle, mais n'implique aucun renoncement à la sphère privée, au contraire de l'éthique du travail.

Nous n'avons relevé que peu de différences significatives par rapport aux sous-échantillons constitués sur la base des variables socio-démographiques. Tout au plus, peut-on noter que la centralité dans toutes ses dimensions est un peu plus marquée pour les personnes de plus de 50 ans que pour celles de moins de 40 ans. On peut faire le même constat pour l'éthique du travail. Enfin, d'une manière générale, plus le statut est élevé, plus la centralité et l'éthique le sont.

Les valeurs liées au travail (hypothèse 5)

Nous constatons dans le tableau 4 que le travail perçu comme une occupation et un revenu perd de sa valeur au profit des aspects intrinsèques de celui-ci.

	MOW (1987) (Groupe col blancs)		Nos résultats	
	Moyenn e	Ecart-type	Moyenn e	Ecart-type
Le travail donne du prestige et un statut	9.8	10.5	11.74	9.56
Le travail procure le revenu dont on a besoin	39.6	20.7	32.66	16.25
Le travail permet d'être occupé	11.9	10.7	5.77	6.99
Le travail permet d'être en contact avec d'autres personnes	18.8	12	19.06	10.02
Le travail en soi est intéressant et satisfaisant	20	14.3	29.96	15.34
	100 points		100 points	

Tableau 4

Notre propre échelle permet de dégager 6 dimensions apparaissant dans le tableau 5. Compte tenu du fait que le score 1 correspond à très important et que le score 5 indique une importance nulle, nous constatons que les valeurs d'autonomie et de développement viennent en tête alors que la question de pouvoir apparaît avec une importance moyenne (proche de 3).

Les conditions de travail, les relations sociales et la reconnaissance sont également importantes.

	RE- LATIONS SOCIALES	RECON- NAISSANCE	AUTONOMIE	DÉVELOP- PEMENT	POUVOIR	CONDITIONS DE TRAVAIL
Moyenne	2.04	2.03	1.66	1.74	2.89	2.03
Ecart-type	.48	.47	.44	.57	.72	.54

Tableau 5

L'échelle MOW et la nôtre ne peuvent être directement comparées. Toutefois l'importance croissante de l'expérience d'un travail intéressant est précisée dans la seconde échelle. L'intérêt du travail passe par l'autonomie et les possibilités de développement.

Ainsi, l'hypothèse 5 est ainsi confirmée.

Les différences significatives entre sous-populations sont en nombre réduits. On souligne toutefois que les femmes accordent plus d'importance aux postulats de développement que les hommes et que les plus jeunes valorisent davantage que leurs aînés les valeurs de reconnaissance et de développement. Enfin, relevons que les gens plus âgés semblent plus exigeants sur les conditions de travail et que les universitaires semblent un peu plus sensibles que les autres aux possibilités de développement dans leur travail.

Conclusion

L'identité sociale et la place de l'individu étaient d'abord défini par son travail (Gorz, Pellegrin-Rescia ou encore Sainsaulieu, 1977) et les relations entre sphères de vie caractérisées par les pôles famille-travail (work-family balance). Actuellement, en considérant la manière dont Curie et Hajjar étudient les relations entre sphères, il semble plus juste de parler de « work-life balance », la sphère privée s'étendant au-delà de la famille, en particulier à l'ensemble des relations personnelles et sociales que ce soit à travers les loisirs ou la vie associative.

Un discours trop centré sur la carrière et /ou l'employabilité ne peut donc qu'at-

teindre que difficilement la personne, celle-ci ne se définissant pas uniquement par le travail, qui toutefois doit être un lieu de développement et d'épanouissement (Joulain, 1997).

Nos résultats, confirme les cinq hypothèses émises et mettent en évidence quelques caractéristiques de la donne actuelle.

La centralité du travail apparaît assez faible et plusieurs recherches (Le Bouedec, 1982 ; Lévy-Leboyer, 1984 ; Ripon, 1987 ; Rousselet, 1987) montrent une tendance à la baisse, comme celle de Schulenberg & al. (1994) qui portent sur les années 1976 à 1992.

Cette baisse s'accompagne d'une éthique du travail déclinante. Mais ce phénomène ne peut être interprété de manière monolithique.

En effet, si l'éthique classique du travail n'est plus vraiment une valeur de référence, ce que nous avons appelé éthique au travail s'affirme. Cette dernière est même revendiquée, si l'on considère nos résultats, surtout pour les jeunes. A travers cette dimension, il apparaît que le travail n'est pas négligé, surtout s'il permet de se développer et d'assumer une certaine autonomie.

Les entreprises ne peuvent plus (toujours) offrir des perspectives professionnelles à long terme. Le contrat psychologique évolue donc, mais pas nécessairement au détriment du travail. Mais le mode global d'insertion doit certainement être revu. Il semble qu'il y ait un glissement du « work » défini comme l'emploi occupé dans une organisation vers le « job » défini comme la professionnalité. Dans l'avenir afin de fonder cela il serait intéressant de mesurer la centralité de l'emploi occupé dans une organisation (work centrality) et la centralité comme professionnalité (job centrality) (Paullay, Allinger & Stone-Romero, 1994).

Vu le faible nombre de différences significatives, on peut conclure que les attitudes des cadres sont très partagées.

Afin d'appuyer nos résultats, il serait fort intéressant de tester l'échelle de l'éthique au/du travail sur une population de non cadres.

Quant à la centralité du travail, des investigations complémentaires sur les liens entre vie professionnelle et vie privée seraient également souhaitables (Derr, 1980) afin de mieux déterminer la nature de ceux-ci.

NOTE

- 1 Les 8 ancres de carrière, selon cet auteur (1978) sont : les compétences techniques, les compétences de management, la créativité entrepreneuriale, l'autonomie, le service. A quoi se sont rajoutées les ancres suivantes : le challenge, la sécurité et la stabilité et enfin le style de vie (1993).

BIBLIOGRAPHIE

- BRODGEN, S.Y., KALLMEYER, B.L., & MURDOCK, P.A. (1998). *On your way : a guide to career planning and job search*. Cincinnati, Ohio, Career and Experimental Education, College of Mount St Joseph.
- CANADA COLLEGE CAREER ASSEMENT, (1999). *Work values*.
www.smcccd.cc.ca.us/smcccd/faculty/andrewse/wrkvaku.htm
- CORLEY, T. (1999). *Becoming an employer of Choice for Generation X : The elements of the deal*. Journal Online, www.naceweb.org/pubs/journal/ (National Association of College and Employers, Bethlehem, PA, USA).
- DERR, C.B. (1980). *Work, family, and the career : new frontiers in theory and research*. New York, Praeger.
- FURNHAM, A. (1990). *Changes in the Work Ethic*. In : *The Protestant Work Ethic, the Psychology of Work-Related Beliefs and Behaviors* (chap. 7). London & New-York : Routledge.
- GORZ, A. (1991, 2ème édition). *Métamorphoses du travail. Quête du sens* ; Editions Galilée.
- JOULAIN, M. (1997). *Le travail : une valeur en voie d'évolution*. *Psychologie du travail et des organisations*. *Revue internationale de langue française*, 3, n° 3-4, 11-25 (paru en 1998).
- LALIVE D'EPINAY, C., & GARCIA, C. (1988). *Le mythe du travail en Suisse, splendeur et déclin au cours du XXème siècle*. Genève : Georg Editeur SA.
- LAMOUREUX, C., & MORIN, E.M. (1998). *Travail et carrière en quête de sens : Gestion des paradoxes dans les organisations, tome 5*. Cap-Rouge Québec : Presses Inter Universitaires.
- LE BOUEDEC, G. (1982). *L'attitude des jeunes face au travail*. *Revue critique des travaux*. *L'orientation scolaire et professionnelle*, 11, n°1, 63-78.
- LÉVY-LEBOYER, C. (1984). *La crise des motivations*. Paris. P.U.F.
- MACAROV, D. (1980). *Work and welfare*. London : Sage.
- MERCIER, S. (1999). *L'éthique dans les entreprises*. Paris: La Découverte (Repères ; 263).
- MOW (1987). *International Research Team, The Meaning of Working*. Academic Press: New York.
- PAULLAY, I.M., ALLINGER, G.M., & STONE-ROMERO, E.F. (1994). *Construct Validation of two instruments designed to measure job involvement and work centrality*. *Journal of Applied Psychology*, 79, n°2, 224-228.
- PELLEGRIN-RESCIA, M.L. (1993). *Des inactifs aux « travailleurs »*. E.P.I. *Hommes et Perspectives*.
- RIFFAULT, H. (1994). *Les valeurs des français*. Paris. P.U.F
- RIPON, A. (1984). *Questionnaire d'implication au travail*. Université de Bordeaux II, Faculté de Psychologie du travail.
- RIPON, M. (1987). *Satisfaction et implication dans le travail*. In : Lévy-leboyer, C. & Spérandio, J.C. *Traité de psychologie du travail*. Paris, P.U.F., 421-434.
- ROUSSELET, J.C. (1987). *Attitudes des jeunes face au travail et au non-travail*. In : Lévy-Leboyer C. & Spérandio, J.C. *Traité de psychologie du travail*. Paris, P.U.F., 57-76.
- ROSOW, J. (1981). *Quality of work life: Issue for the 1980*. *Training and Development Journal*, 10, 327-333.
- SAINSAULIEU, R. (1977). *L'identité au travail*. Paris ; Presses de la Fondation Nationale de Sciences Politiques.
- SCHEIN, E.H. (1978). *Career dynamics: matching individual and organizational needs*. Addison- Wesley.
- SCHEIN, E. H. (1993). *Career Anchors: discovering your real values (revisited edition)* San Francisco: Jossey-Bass Pfeiffer.
- SCHULENBERG, J., & al. (1994). *Historical trends in attitudes and preferences regarding family, work, and the future among american adolescents. National data from 1976 through 1992*. Institute for social research, University of Michigan.
- WHEATON COLLEGE CAREER SERVICES, (1999). *Work values*.
www.wheaton.edu/career/plan/workvalu.htm
- WEBER, M. (1964). *L'éthique protestante et l'esprit du capitalisme*. Paris : Plon ; (all. 1905/1920, trad. frse. 1964).