



FACULTE DE DROIT, DES SCIENCES CRIMINELLES ET D'ADMINISTRATION PUBLIQUE

INSTITUT DE HAUTES ETUDES EN ADMINISTRATION PUBLIQUE

L'ENGAGEMENT AU TRAVAIL DES EMPLOYES PUBLICS EN CONTEXTE POST-BUREAUCRATIQUE : QUELLES ANCRES DOMINANTES POUR QUELLE PUBLICITE ?

ANNEXE TECHNIQUE DE LA THÈSE DE DOCTORAT

Présentée le 12 avril 2019 à la Faculté de droit, des sciences criminelles et d'administration publique de
l'Université de Lausanne pour l'obtention du grade de :

Docteur en Administration publique

Par

Armand Brice Kouadio

Directeur de Thèse :

Prof. Yves Emery (IDHEAP) Université de Lausanne, Suisse

Membres du Jury :

Prof. David Giauque (SSP), Université de Lausanne, Suisse

Prof. Pascal Paillé (FSA), Université Laval, Québec, Canada

Prof. Martial Pasquier, (IDHEAP), Université de Lausanne, Suisse

Lausanne, 2019

Afin d'alléger la lecture de la thèse et ne pas surcharger ses notes de bas de page, la présente annexe technique comporte la présentation détaillée des analyses statistiques mobilisées. Organisée autour des différents chapitres de la thèse, elle permet au lecteur intéressé d'enrichir les informations et données figurant dans le document principal.

Sommaire de l'Annexe technique

CHAPITRE I : ÉVOLUTION DE LA RELATION D'EMPLOI SOUS LA BUREAUCRATIE WÉBÉRIENNE, LE NOUVEAU MANAGEMENT PUBLIC ET LA POST-BUREAUCRATIE	5
<i>Annexe 1 : Synthèse des modèles post-bureaucratiques de management public</i>	5
CHAPITRE II : DE L'ENGAGEMENT ORGANISATIONNEL À L'ENGAGEMENT AU TRAVAIL	7
<i>Annexe 2 : Les relations d'emploi sous les trois paradigmes du management public</i>	7
<i>Annexe 3 : L'engagement organisationnel et au travail</i>	9
CHAPITRE III : L'ÉCHANGE SOCIAL – CADRE THÉORIQUE DE L'ENGAGEMENT AU TRAVAIL	10
<i>Annexe 4 : Modèles endogènes et exogènes de motivation au travail</i>	10
<i>Annexe 5 : Variables corrélées aux ancres communément étudiées dans la littérature</i>	13
CHAPITRE V : APPROCHES MÉTHODOLOGIQUES.....	14
<i>Annexe 6 : Processus de codage</i>	14
<i>Annexe 7 : Guide d'entretien</i>	25
<i>Annexe 8 : Données démographiques des répondants</i>	29
<i>Annexe 9 : Tableau explicatif du questionnaire</i>	33
<i>Annexe 10 : Questionnaire utilisé pour le volet quantitatif de la thèse</i>	39
<i>Annexe 11 : Liste des organisations sondées</i>	57
CHAPITRE VII : EXPLORATION QUALITATIVE DES ANCRES D'ENGAGEMENT AU TRAVAIL	58
<i>Annexe 12 : Grille inter-codeurs</i>	58
<i>Annexe 13 : Matrice de cooccurrence des ancres d'engagement au travail</i>	61
CHAPITRE VIII : ANALYSE QUANTITATIVE DES ANCRES D'ENGAGEMENT AU TRAVAIL.....	62
<i>Annexe 14 : Statistiques descriptives des ancres d'engagement au travail selon les quatre configurations de publicité</i>	62
<i>Annexe 15 : Statistiques de l'analyse des profils d'engagement au travail</i>	65
<i>Annexe 16 : Statistiques complètes de fiabilité de l'échelle d'engagement multi-ancres au travail</i>	68
<i>Annexe 17 : ANOVA - Test de normalité des résidus des variables dépendantes</i>	70
<i>Annexe 18 : ANOVA – Test de Levene pour l'homogénéité des variances</i>	71
<i>Annexe 19 : ANOVA - test de la publicité des ancres - Environnement Organisation hybride & Emploi public</i>	72
<i>Annexe 20 : ANOVA - test de la publicité des ancres - Environnement Organisation publique & Emploi générique</i>	78
<i>Annexe 21 : ANOVA - test de la publicité des ancres - Environnement hybride</i>	84
<i>Annexe 22 : ANOVA Post-Hocs - Ancres d'engagement vs Publicité de l'environnement de travail</i>	90
<i>Annexe 23 : Analyse supplémentaire - Environnement de travail hybride – test des hypothèses H4 et H5</i>	98
<i>Annexe 24 : Tests de Little - Publicité de l'environnement de travail</i>	100
<i>Annexe 25 : Tests de Little - Engagement multi-ancress au travail</i>	104

<i>Annexe 26 : Tests de Little - Adéquation personne-environnement de travail.....</i>	<i>108</i>
<i>Annexe 27 : Résultats de la sélection pas à pas des variables de contrôle pertinentes.</i>	<i>110</i>
<i>Annexe 28 : AFE – épuration de l'échelle d'engagement multi-ancres au travail.....</i>	<i>113</i>
<i>Annexe 29 : AFE – épuration de l'échelle de publicité de l'environnement de travail.....</i>	<i>121</i>
<i>Annexe 30 : Examen des biais – Méthode du facteur latent commun</i>	<i>125</i>
<i>Annexe 31 : Analyse de clusters – itérations et convergence</i>	<i>126</i>
<i>Annexe 32 : Modèle alternatif à cinq clusters de publicité</i>	<i>128</i>
<i>Annexe 33 : Tests d'invariance multi-groupes.....</i>	<i>129</i>
<i>Annexe 34 : T-test de comparaison des moyennes selon la catégorie d'emploi.....</i>	<i>133</i>
<i>Annexe 35 : T-test de comparaison des moyennes selon le profil professionnel.....</i>	<i>134</i>
<i>Annexe 36 : T-test de comparaison des moyennes entre employés en contact ou non avec les usagers</i>	<i>135</i>
<i>Annexe 37 : T-test de comparaison des moyennes Emplois émotionnels ou non.....</i>	<i>136</i>
<i>Annexe 38 : Régressions linéaires PE-FIT vs ancres dominantes d'engagement au travail</i>	<i>137</i>
<i>Annexe 39 : Tracés PP normal des résidus et nuages de points pour les régressions entre le PE-FIT et les ancres dominantes d'engagement au travail</i>	<i>142</i>
<i>Annexe 40 : Tests supplémentaires - estimations pour le modèle Bi-dimensionnel.....</i>	<i>147</i>
CONCLUSION GÉNÉRALE.....	150
<i>Annexe 41 : Ancres d'engagement au travail et pratiques de GRH.....</i>	<i>150</i>

Chapitre I : Évolution de la relation d'emploi sous la Bureaucratie webérienne, le Nouveau management public et la Post-bureaucratie

Annexe 1 : Synthèse des modèles post-bureaucratiques de management public

Comparaison des différents modèles post bureaucratiques (adapté de Grève, 2010 : p. 11)

	NWS	DEG	NPG	PVM	NPS
Main idea	A renewed and streamlined bureaucracy resting on European state traditions (or American tradition of government in the US).	Digital-era elements of re-integration, needs-based holism and digitization will be the driver of future reform initiatives	Societies facing cross-border challenges that require collaboration, network solutions, and partnering, including new forms of interactions with citizens	Public managers strategize and innovate to co-create public value for citizens and politicians both in the short and the long run	A customer orientation, with public agents' role being to pursue citizen interests in maintaining such public values as equality and transparency. A more functional PA with a more efficient use of resources
Rejection of NPM ¹ because...	NPM lost sense of the values connected to the good parts of bureaucracy and the Rechtsstaat	Market solutions not enough to explore new opportunities provided by the web and digitalized solutions	Too much focus on markets and output results meant not enough room for collaboration across organizational borders	NPM managers focused too much on short-term results	Too much of NPM on market mechanism Attempts to control society Lack of trust relationships between the administration and the citizens
Main proponents	Pollitt & Bouckaert	Dunleavy, Fountain	Osborne, Klijn & Koppenjan, Kettl, and al.	Moore, Alford, O'Flynn, Bennington	Denhardt and Denhardt

¹ New public management.

	NWS	DEG	NPG	PVM	NPS
Weakness	Not convincing that bureaucracies can change the way P&B see them	Too much hype (again) over the digital era reflects well-known technology debates and arguments	Is collaboration as pervasive as the proponents claim or think?	Is the regulatory framework too strict for public managers to be able to strategize? Is strategizing healthy for public managers ?	Too much place given to the ethical issues faced by public agents instead of the management processes at stake

NOTES : NWS : Neo-weberian state ; DEG : Digital-era governance ; NPG : New public governance ; NPS : New public service ; PVM : Public value management.

Chapitre II : De l'engagement organisationnel à l'engagement au travail

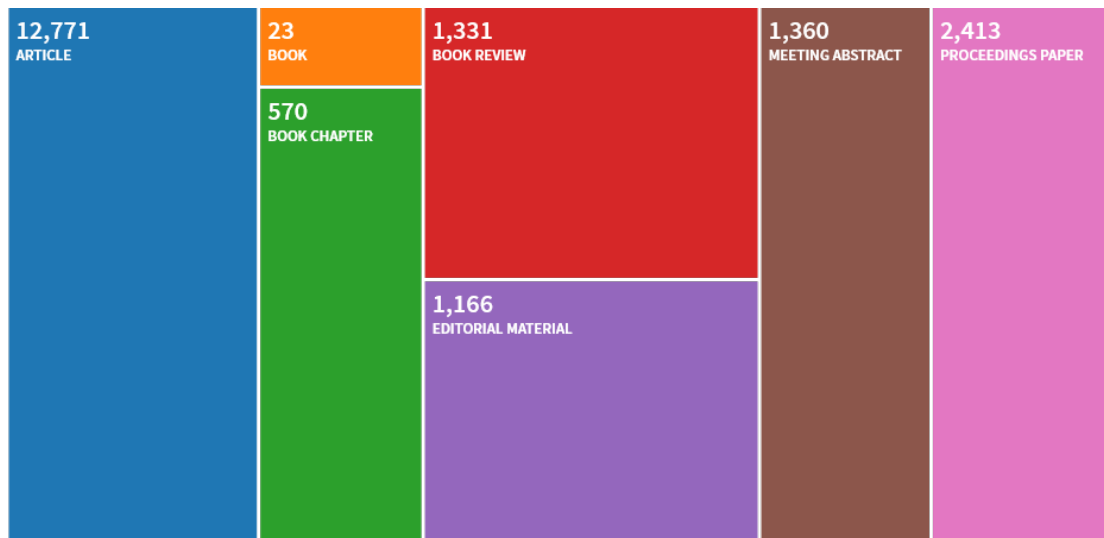
Annexe 2 : Les relations d'emploi sous les trois paradigmes du management public

La relation d'emploi sous les trois paradigmes dominants d'administration publique

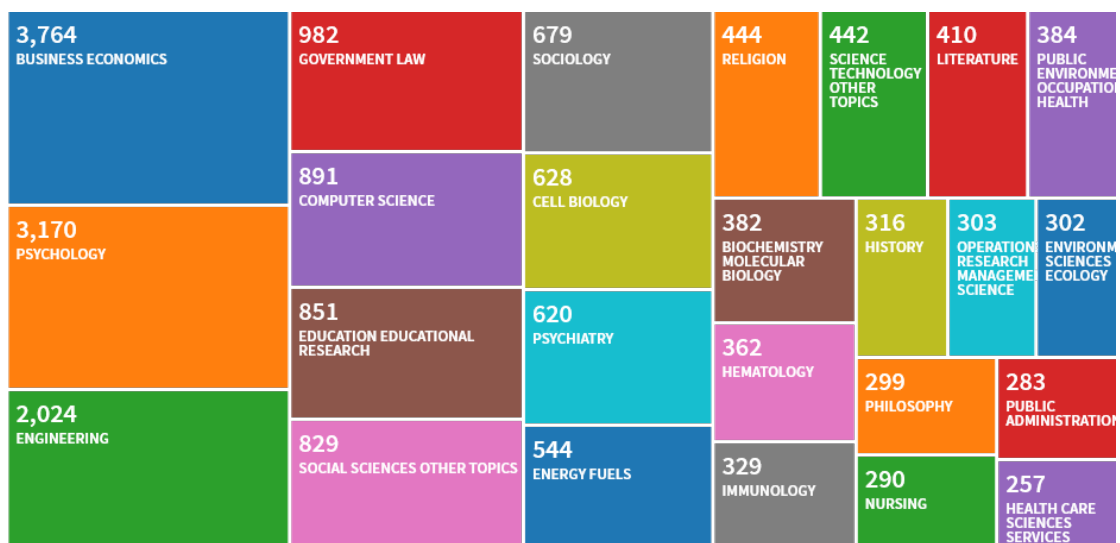
	BUREAUCRATIE WÉBÉRIENNE	NOUVEAU MANAGEMENT PUBLIC	POST-BUREAUCRATIE (NWS, NPS, PVM, DEG)
Caractéristiques du modèle	<p>Valeurs fondamentales</p> <ul style="list-style-type: none"> . Équité . Égalité devant la loi (impartialité, objectivité, neutralité) . Idéal de service public (intérêt général, bien commun) . Honnêteté et intégrité <p>Culture</p> <ul style="list-style-type: none"> . Paternaliste et légaliste <p>Structures et processus organisationnels</p> <ul style="list-style-type: none"> . Spécialisation et dépersonnalisation des postes de travail (division des tâches et hiérarchisation) . Primauté de la règle et des procédures <p>Management</p> <ul style="list-style-type: none"> . Subordination . Contrôle du respect des règles . Centralisation 	<p>Valeurs fondamentales</p> <ul style="list-style-type: none"> . Orientation client . Concurrence . Innovation . Performance . Efficience . Professionnalisme . Qualité de service <p>Culture</p> <ul style="list-style-type: none"> . Axée sur la performance et l'esprit entrepreneurial <p>Structures et processus organisationnels</p> <ul style="list-style-type: none"> . Flexibilité organisationnelle . Management par les outputs/projets . Efficience productive . Mise en concurrence public vs privé, et entre organisations publiques <p>Management</p> <ul style="list-style-type: none"> . Aplatissement hiérarchique . Décentralisation et responsabilisation . Gestion par les résultats (<i>Balanced scorecard</i>, 	<p>Valeurs fondamentales</p> <ul style="list-style-type: none"> . Service aux citoyens . Professionnalisme . Inclusion . Participation <p>Culture</p> <ul style="list-style-type: none"> . Hybride : à la fois légaliste et axée sur la performance <p>Structures et processus organisationnels</p> <ul style="list-style-type: none"> . Réaffirmation du leadership de l'État . Horizontalité des rapports . Démocratie représentative . Développement de réseaux internes <p>Management</p> <ul style="list-style-type: none"> . Déconcentration/dévolution/autonomisation encadrées par la loi administrative . Contrôles ex post et ex ante . Coproduction, réseaux . Gouvernance élargie

	BUREAUCRATIE WÉBÉRIENNE	NOUVEAU MANAGEMENT PUBLIC	POST-BUREAUCRATIE (NWS, NPS, PVM, DEG)
		indicateurs de performance etc.)	
Relation d'emploi (statut, GRH et management)	Statut . Fonctionnaire, spécialiste employé "à vie" . Engagement unilatéral GRH et management . Recrutement et sélection selon des critères objectifs (examen/concours) . Avancement par l'ancienneté, les qualifications ou le grade . Stabilité, continuité de service aux usagers	Statut . Employé public, entrepreneur . Contrat GRH et management . Recrutement selon un profil de compétences . Contrat de droit public . Avancement au mérite ou à la performance . Incitations salariales selon les conditions du secteur privé . Flexibilité et autonomie managériale . Gestion par objectifs/résultats	Statut . Cohabitation employés statutaires et contractuels . multiplication des formes de travail (lieux, horaires, pratiques etc.) GRH et management . Employé flexible . Employé spécialisé au sein d'un réseau de partenaires . Coproduction des valeurs et des services publics . Gouvernance intégrant les parties prenantes internes et externes
Ancrage identitaire	. Fonctionnariat	. Référentiels métiers . Compétences et performances . Intrapreneuriat	. Appartenances multiples : Bureaucrate-expert / Professionnel-manager et animateur de réseaux
Formes dominantes d'engagement	. Loyauté envers les règles et les valeurs du système public . Loyauté envers l'organisation et le service public . Loyauté envers la hiérarchie	. Loyauté envers l'emploi, la profession ou la carrière . Loyauté envers les projets organisationnels et les objectifs de performance poursuivis	Objectif principal de la thèse : <i>Découvrir les loyautés multiples telles que : organisation et système public, politiques publiques, valeurs, usagers-clients, réseaux de partenaires etc.</i>

Annexe 3 : L'engagement organisationnel et au travail



Publications sur la thématique de l'engagement au travail par type de document (1960-2018)



Publications sur l'engagement au travail par domaine de recherche (1960-2018)

Chapitre III : L'échange social – cadre théorique de l'engagement au travail

Annexe 4 : Modèles endogènes et exogènes de motivation au travail

Modèles endogènes et exogènes de motivation (Source : Bernoux (1985), Kanfer (1990), Levy-Leboyer (1994), Lemoine (2004), Gagné et Déci (2005), Holcman (2006))²

	Modèle	Auteur	Orientation	Base d'engagement
ENDOGENES	Théorie des besoins-mobiles valeurs	Maslow (1954)	Cinq types de besoins hiérarchisés à satisfaire séquentiellement. Conception individuelle et uni-causale de la motivation, indépendante de toute emprise extérieure.	Engagement en raison de la satisfaction des besoins individuels.
	Théorie de l'internalisation et d'identification	Kelman (1958)	La motivation est fonction du degré d'internalisation et d'identification aux valeurs exprimées par d'autres individus, appartenant notamment au même groupe social ou à la même organisation.	Engagement en raison de l'identification au groupe social de référence (organisation ou autre).
	Théorie de l'Expectation-valence	Vroom (1964)	Motivation fondée non pas sur l'expérience mais sur les attentes individuelles (<i>expectations</i>) vis-à-vis du but à atteindre et sur la différenciation des individus quant à leurs préférences, l'estimation de leurs capacités et le bilan coût/avantage de leur investissement au travail, qui déterminent leur comportement.	Engagement sur la base de l'estimation des capacités et du bilan coût/avantage de l'investissement au travail.
	Théorie bi factorielle de la satisfaction	Herzberg (1966)	Décalage entre l'impact des satisfactions et des insatisfactions. L'influence des insatisfactions sur la motivation est minime.	Engagement en raison de la satisfaction des besoins individuels.
	Théorie sociale cognitive	Bandura (1986)	L'estime de soi accroît la qualité de réception et de traitement des informations reçues par le milieu de travail.	Engagement basée sur les facteurs permettant d'augmenter l'estime de soi.

² Il est intéressant de noter que la Théorie de l'auto-détermination (encore appelée théorie de l'engagement) de Gagné et Déci y apparaît deux fois : en fait, ce modèle adopte à la fois une approche endogène et exogène de la motivation. Ainsi, les deux extrémités du continuum de l'auto-détermination que proposent les auteurs intègrent d'une part les facteurs de régulation externes de la motivation (conformité, récompenses externes, sanctions), et d'autre part les facteurs de régulation intra-personnels (intérêts, plaisir, satisfaction etc.).

	Modèle	Auteur	Orientation	Base d'engagement
	Théorie de l'auto-détermination (ou de l'engagement)³	Gagné et Deci (2005)	Les formes autonomes et contrôlées de motivation expliquent différents niveaux de performance et de bien-être psychologique. La théorie de l'auto-détermination vient conforter l'idée que les besoins humains, notamment d'autonomie, de compétence, et d'appartenances (relationnelles) se trouvent au cœur du concept de motivation.	Engagement en raison des motivations intrinsèques ou contrôlées, sources de bien-être. Engagement dans les activités garantissant une autonomie d'action, l'expression des compétences individuelles, et renforçant l'appartenance à un collectif social.
EXOGENES	Théorie de l'équité	Adams (1965)	La plus ou moins grande équité ressentie, relativement aux autres, détermine le niveau de motivation : chaque individu ajustera le bilan investissement personnel/rétribution au niveau d'injustice qu'il considère subir.	Engagement en raison de l'équité perçue suite au bilan investissement personnel vs rétribution.
	Théorie de la direction ("théorie X")	Mc Gregor (1960)	La motivation n'est obtenue que par la contrainte en raison de la préférence pour l'individu à être dirigé et de son aversion pour travail	Engagement contraint par des décisions externes liées à l'organisation du travail
	Théorie bi factorielle de la satisfaction*	Herzberg (1966)	Décalage entre l'impact des satisfactions et des insatisfactions. L'influence des insatisfactions sur la motivation est minime.	Engagement en raison de la satisfaction des besoins individuels.
	Théorie des caractéristiques de l'emploi	Hackman et Oldham (1980)	Basée sur l'idée d'un design optimal de l'emploi proposant des tâches variées, complètes, utiles, accomplies en autonomie et permettant d'obtenir un retour sur les performances.	Engagement en raison des caractéristiques du travail : tâches variées, autonomie, retour sur les performances.
	Théorie des objectifs	Locke et Latham (1990)	C'est la clarté des objectifs qui accroît le sentiment de progresser vers eux et, par-là, stimule la motivation.	Engagement toutefois que les objectifs sont clairs et permettent de progresser.
	Théorie de l'autorégulation	Kanfer (1990)	Ajustement de l'action individuelle en fonction des objectifs et résultats obtenus. Un mécanisme cognitif d'allocation	Engagement en fonction de la réalisation des

³ La Théorie de l'auto-détermination (ou de l'engagement) de Gagné et Deci (2005), et la théorie bi-factorielle d'Herzberg (ici marquées d'un astérisque) adoptent à la fois une approche endogène et une approche exogène de la motivation.

Modèle	Auteur	Orientation	Base d'engagement
		des ressources, influencé par des facteurs distant et proximaux, détermine l'effort et la motivation à s'investir dans une action.	objectifs individuels ou collectifs.
Théorie de la régulation de l'action	Frese et Sabini (1991, Hacker (1994).	La latitude ou l'autonomie de décision permet la fixation des objectifs individuels. La motivation est positivement corrélée à la latitude de décision.	Engagement en raison de l'autonomie décisionnelle.
Théorie de l'auto-détermination (ou de l'engagement)*	Gagné et Deci (2005)	Les formes autonomes et contrôlées de motivation expliquent différents types de performance et de bien-être psychologique	Engagement en raison des motivations intrinsèques ou contrôlées, sources de bien-être. Engagement dans les activités garantissant une autonomie d'action, l'expression des compétences individuelles, et renforçant l'appartenance à un collectif social.

Annexe 5 : Variables corrélées aux ancrs communément étudiées dans la littérature

Variables les plus liées à chaque ancre d'engagement au travail (source : Becker et al. 2012)

COMMITMENT FOCI ⁴	ANTECEDENTS	CONSEQUENCES	CORRELATES
Customers	Gender Type of contract	Market share Product breadth Union activism	Continuance commitment to customers
Peers		Tardiness	
Top management	Age	Innovation	
Supervisors	Justice, supervisor Justice orientation LMX – affect/respect Leader behavior Perceived support - supervisor	Customer service Sales growth rate New accounts OCB toward supervisor	Commitment to • Management • Organization Continuance commitment to supervisors Satisfaction with • Local foci • Supervisor
Teams	Cohesiveness, team Hierarchical position Job conditions, process Perceived support – team Social interaction - group	Intent to leave team OCB towards team Overtime work Team performance	Continuance commitment to teams Satisfaction with • Peers • Teams Trust
Organizations	Conflict, resource-related Culture: uncertainty avoidance Job conditions, satisfying justice, organizational POS Role ambiguity and conflict Social interaction - organization	Hours worked Intent to quit the organization Job search OCB intentions (general) Sales volume	Commitment to • Country (Europe) • Job • Occupation • Store management Satisfaction with • The organization • Career progress • Promotion Work involvement

⁴ "Commitment foci" = ancrs d'engagement

Chapitre V : Approches méthodologiques

Annexe 6 : Processus de codage

Mécanisme de codage

VERBATIM	CODE 1er ORDRE	CODE 2e ORDRE	SOUS-TYPE RELATIONNEL (Identité, Attachement, Loyauté)	ANCRE
"Tous les ans il y avait (...) une journée pour partager un peu ce qu'on avait mis en place. Et puis justement le fait de ³ participer à toute cette innovation, en tout cas d'apporter ³ ma pierre à l'édifice."	¹ créativité ² révolution ³ mutation	changement	Le répondant exprime son attachement aux petites innovations qu'il peut apporter dans sa pratique d'aide-soignant. Ces dernières font partie des raisons pour lesquelles il s'investit dans son travail. Il s'inscrit en plus dans la dynamique (en cours) de mutation pour laquelle il souhaite apporter sa "pierre à l'édifice".	Innovation (INNOV)
¹ "Il y a des petites choses qu'on développe dans notre pratique, (...) qu'on partage bien dans les rencontres.				

VERBATIM	CODE 1er ORDRE	CODE 2e ORDRE	SOUS-TYPE RELATIONNEL (Identité, Attachement, Loyauté)	ANCRE
<p>"³Avant on avait le temps de faire des choses : d'être avec eux au moins une demi-heure ou trois quarts d'heure, discuter (...)"</p> <p>"³Le temps qu'on gagne, on sait forcément que ce sera du travail qu'on devra faire mieux, et en plus on aura peut-être un petit peu plus de travail."</p>				
<p>"²Ce que je ne changerais pas c'est la souplesse dans mes horaires."</p> <p>"²Personnellement j'ai besoin qu'on me donne toute liberté, ¹une marge de manœuvre suffisante pour pouvoir travailler, pour prendre des décisions. Je veux juste rendre des comptes, mais qu'on soit derrière sur mon dos au quotidien, ça ne m'intéresse pas"</p> <p>"²(...) j'ai cette liberté-là de prendre des décisions, de faire les choses comme je l'entends. (...) c'est une composante essentielle de mes choix professionnels."</p>	¹ autonomie ² liberté ³ tps qualitatif	flexibilité	<p>Expression du regret de l'époque où l'on disposait plus temps pour travailler. Un attachement d'autant plus compréhensible qu'il permet de "faire mieux". L'autre aspect du Temps public concerne la flexibilité des horaires à laquelle les répondants expriment bien souvent une forme de loyauté. Ceci dans la mesure où c'est quelque chose qu'ils ne changeraient pas. Finalement, il se dégage aussi chez nos répondants un fort attachement à la notion de liberté, soit la marge de manœuvre dont ils peuvent bénéficier dans l'exercice de leurs fonctions. Cette liberté est même un élément essentiel guidant leurs choix professionnels.</p>	Temps public (TPSPUBL)
<p>"¹mes conditions de travail : salaire. Je n'ai pas du tout envie de partir. À l'heure actuelle je crois que je ne trouverai pas mieux ailleurs je pense"</p> <p>"²Au passage je dirais que c'est dans toutes les dimensions de ma vie que je pense ça. (...) je suis quelqu'un qui aime beaucoup la stabilité. J'ai besoin d'avoir des éléments de stabilité"</p>	¹ sécurité ² stabilité	sécurité de l'emploi	<p>Le répondant exprime sa loyauté à son employeur pour la sécurité de l'emploi qu'il lui permet d'avoir. Bien que cet aspect sécuritaire soit corollaire à la notion de stabilité, il peut arriver que les répondants soient attachés à la stabilité parce qu'elle constitue un trait dominant de leur caractère : en substance, une chose à laquelle ils ont toujours aspiré !</p>	Sécurité et stabilité (SSTABIL)

VERBATIM	CODE 1er ORDRE	CODE 2e ORDRE	SOUS-TYPE RELATIONNEL (Identité, Attachement, Loyauté)	ANCRE
<p>"^{1,4,5}Une autre chose qui me valorise c'est la place centrale que j'occupe en tant que la secrétaire du service. Pour moi c'est bien, c'est beaucoup. (...) c'est vrai que j'ai un petit pouvoir de décision."</p> <p>"(...) ⁷quelque chose qui a un sens ; qui corresponde à mes valeurs en fait. Par exemple ça me gênerait de travailler dans une industrie de cigarettes. Par exemple l'éducation pour moi c'est vital, c'est quelque chose de très important ce côté pédagogique"</p> <p>"⁶Je pense que le plus important pour moi c'est le <i>Core business</i>, d'être reconnu comme expert dans mon domaine. Et puis après je mise sur le côté réputation, efficacité, efficience."</p>	<p>¹expert</p> <p>²fonctionnaire</p> <p>³conseils</p> <p>⁴point de référence</p> <p>⁵rôle</p> <p>⁶savoir-faire</p> <p>⁷utilité</p>	<p>identité</p> <p>sens de l'activité</p>	<p>Les répondants veulent avant tout pouvoir s'identifier à leur emploi, ou aux tâches dans lesquelles ils sont impliqués : "à quoi sert vraiment mon travail ?" c'est semble-t-il la question fondamentale à laquelle cherchent à répondre la plupart des personnes interviewées. Une réponse qu'ils trouvent soit dans le statut dont ils bénéficient en tant qu'experts de leurs domaines d'activité, soit dans l'utilité de leur emploi. Pour eux c'est "beaucoup", "important", voire "le plus important"</p>	<p>Identité de rôle et de carrière (IDC)</p>
<p>"^{1,2}On construit des infrastructures dont on a le retour direct. On le voit tout de suite. Parce qu'on si on construit une école, on descend dans la rue, elle est là. Quand on met en place des prestations de soutien d'associations, on les voit. En tout cas c'est l'aspect local et le lien direct avec la population que je trouve assez intéressant."</p> <p>"³c'est pour moi lorsqu'on arrive à trouver des solutions pour qu'une personne se retrouve dans le droit chemin ; et que la personne s'en rend compte et nous dit merci. C'est de voir l'aboutissement de notre travail."</p>	<p>¹finalités sociales et sociétales</p> <p>²finalités locales - Cadre de vie</p> <p>³finalités individuelles</p>	<p>Impact de l'activité</p>	<p>Observer l'impact de son travail, par exemple au niveau local sur les individus, est un moteur qui donne envie d'occuper un emploi dans le secteur public. Certains le ressentent même comme un appel, une sorte de sacerdoce, dont découle une certaine loyauté à l'action publique.</p>	<p>Impact social et sociétal de son travail (ISSOC)</p>

VERBATIM	CODE 1er ORDRE	CODE 2e ORDRE	SOUS-TYPE RELATIONNEL (Identité, Attachement, Loyauté)	ANCRE
"(...) ^{1,3} je ne le sens pas comme un devoir, mais une sorte de "sacerdoce" à offrir cette disponibilité de pouvoir apporter des solutions aux autres."				
" ¹ Je m'investirais par exemple dans la protection de l'environnement ou le développement durable, des nouvelles idées de société ; typiquement promouvoir les liens entre les individus dans la population, essayer de combattre une sorte d'individualisme."	¹ développement durable		En même temps que le domaine de politique dans lequel s'inscrit son activité, l'investissement du répondant est porté faire la capacité à participer aux décisions stratégiques relatives au <i>Core business</i> de l'action publique. Ainsi les objets traités - bâtiments, culture, jeunesse, informatique – font-ils l'objet d'une véritable passion, voire une certaine identification .	Politique publiques (PPUBL)
" ⁴ Ici ce qui est passionnant en tout cas pour moi, c'est de ⁵ traiter des bâtiments, comme de la culture, comme de la jeunesse, comme de l'informatique, comme des ressources humaines etc. et de mélanger [tout ceci] dans une même réalité pour que l'administration fonctionne. ² Et ça, c'est extrêmement passionnant pour moi d'avoir la vision de toutes les politiques qu'on met en place pour une ville	² politiques de la ville ³ urbanisme ⁴ proximité décisionnelle ⁵ domaine de politique publique	implication projets politiques dimension stratégique		
" ⁴ Ici ce qui me correspond mieux, c'est la capacité de mettre en œuvre rapidement des décisions."				
" ¹ Ne jamais perdre de vue la finalité. Quand on perd la finalité, on se sent moins concerné compte tenu du Service public qu'on doit rendre à la population ; ça c'est important de le garder à l'esprit : pourquoi on fait ça et qu'est-ce que ça peut apporter à la population."	¹ buts des politiques publiques	idéal sous-jacent	Ce qui intéresse le répondant, ce sont avant tout les finalités de l'action publique. Il utilise l'expression "garder à l'esprit", sous-entendant "toujours", cette capacité à se montrer réflexif "pourquoi on fait ça" sur sa propre activité. On perçoit parfois ainsi son identification à un idéal de justice sociale.	Buts publics (BPUBL)
" ¹ Moi j'ai ce côté qui n'est pas forcément compatible avec l'aspect financier. Il y a le côté social, justice. Il faut que les				

VERBATIM	CODE 1er ORDRE	CODE 2e ORDRE	SOUS-TYPE RELATIONNEL (Identité, Attachement, Loyauté)	ANCRE
choses soient justes et puis qu'elles soient justes pour tout le monde."				
" ¹ Et puis encore une fois je pense que j'aime bien mes collègues donc je ne vais pas les quitter comme ça du jour au lendemain..."				
" ² Le plus important c'est mon équipe, parce que m'identifie plus à elle. C'est là où il y a plus de motivation et de synergies en fait."	¹ collègues ² groupe de travail ³ réseau	famille	Le répondant s'identifie à ses collègues et à son équipe de travail. Un socle important pour une vie et des relations harmonieuses au travail. Au fil du temps naît une loyauté et un attachement tels qu'il serait difficile de partir sur un coup de tête.	Équipe de travail (TEAM)
" ³ C'est le contact avec les collègues de mon service et des autres secteurs..."				
" ¹ C'est une personne que j'admire aussi dans sa vision qu'il a pour la ville, dans sa façon de travailler même si certaines le décrient. Et puis c'est un leader, c'est un vrai leader"				
" ² M. xxx c'est parfait quoi. Il est plus humain je dirais. On peut parler avec lui, on sait qu'on peut rentrer dans son bureau sans problème et qu'on peut lui poser des questions."	¹ style de leadership ² style de management	relation avec le chef	Premier représentant de l'organisation, le superviseur, manager ou chef direct est la personne avec qui l'on interagit le plus en dehors de l'équipe de travail. Ainsi la qualité relationnelle, et bien souvent la loyauté envers ce dernier, avec le superviseur cristallise parfois l' attachement qu'on peut avoir à son travail.	Superviseur (LEAD)
" ² Alors moi je m'entends très bien avec ma hiérarchie. Du coup c'est vraiment un plus. C'est ce qui me fait aussi rester l'Université de Lausanne clairement, parce que je m'entends très bien avec mon Chef, parce qu'il y a vraiment la possibilité d'échanger par rapport à cette histoire de projet."				

VERBATIM	CODE 1er ORDRE	CODE 2e ORDRE	SOUS-TYPE RELATIONNEL (Identité, Attachement, Loyauté)	ANCRE
" ¹ J'ai un attachement à l'établissement, à mes collègues de travail, à ma façon de travailler."	¹ cadre de travail (Bât, lieux)			
" ^{5,6} Moi je suis attaché à la couleur jaune, à l'entreprise. Parce que je suis surtout de l'ancienne génération. (...) à l'époque c'était une fierté de pouvoir rentrer à la poste."	² structuré ³ organisé ⁴ image ⁵ réputation ⁶ "nous"	institution publique dynamisme organisationnel	L'organisation et tout ce qu'elle renvoie cristallisent l'engagement du répondant. Il est prêt à en défendre les couleurs, reste " attaché " et loyal à l'établissement tout en l'intégrant dans sa définition de soi (self concept). Par exemple, lorsqu'il travaille dans une commune, il finit par en faire partie, par s'y attacher , par "être la ville" !	Organisation (ORG)
" ⁶ (...) Je n'en faisais pas partie. Et petit à petit, malgré vous, vous commencez à en faire partie, vous êtes la ville."				
" ¹ On ne tenait pas tellement compte de la convention collective. On était d'accords de le faire et puis... ce n'était pas du dévouement, c'était plus de la passion"				
" ² Pendant 10 ans je travaillais trois jours par semaine en restant à la maison. Déjà ça c'est pour ça que je suis resté. En 1990, on ne trouvait ça nulle part. J'avais de bonnes conditions de travail."	¹ plaisir au travail ² conditions matérielles ³ variété et richesse des tâches	Conditions de travail	La loyauté du répondant est attestée par le nombre d'années passées dans la même organisation. Si certains la lie à une passion pour leur travail (qui fait qu'ils ne font généralement que très peu cas des aspects réglementaires, en l'occurrence la convention collective), la loyauté à son emploi semble aussi reposer sur les conditions matérielles de travail : par exemple le salaire ou certains arrangements idiosyncratiques.	Emploi (JOB)
" ³ C'est la diversité parce qu'on parle de ressources humaines, on parle de production, on parle de bâtiments, on parle de services à la clientèle, on parle de retour des enquêtes de satisfaction, on parle de la loi qui évolue... c'est la diversité de la tâche on va dire."				
" ⁸ C'est le Service public. C'est ça ! C'est ça qui m'a conduit à faire les études que j'ai faites, et c'est ça qui m'a conduit à occuper les postes que j'ai occupés ! Et ma carrière se faite en filigrane de tout ça j'ai envie de dire ! C'est-à-dire que jusqu'à	¹ aider les gens ² écouter ³ utilité	conseils et orientation du public prestations au public	Le répondant fait état d'une forte orientation de service public qui a toujours guidé ses choix professionnels et de formation. Cet attachement particulièrement fort est la raison pour laquelle il	Service public (SPUBL)

VERBATIM	CODE 1er ORDRE	CODE 2e ORDRE	SOUS-TYPE RELATIONNEL (Identité, Attachement, Loyauté)	ANCRE
présent, je ne me suis jamais vu travailler dans le secteur privé. Parce que j'ai cette idée du sens du service public, parce que je crois qu'on a beaucoup à faire dans le service public, et parce qu'au final j'ai l'impression que ^{4,5} je pourrais apporter quelque chose personnellement, mettre la pierre à l'édifice quoi !"	⁴ disponibilité ⁵ solutionner ⁶ soutenir ⁷ développer des prestations ⁸ orientation service public		ne se voit pas travailler pour une entreprise privée. De même, pouvoir aider les gens en leur apportant du soutien pour une meilleure vie est bien souvent un puissant moteur au travail. On finit par rester donc loyal à cette notion de service public quel que soit l'emploi occupé.	
" ^{1,6} Permettre aux gens, ceux qui ont des difficultés, de vivre un peu plus décemment. Je suis aux prestations complémentaires, dans le service de remboursement des frais de maladie. Donc là on ressent effectivement qu'on peut aider les gens à vivre un peu mieux. (...) c'est tout à fait mon principal moteur au travail."				
"Disons quelque chose qui a un sens ; qui corresponde à mes valeurs en fait. Par exemple ça me gênerait de travailler dans une industrie de cigarettes. Par exemple l'éducation pour moi c'est vital, c'est quelque chose de très important ce côté pédagogique."	¹ équité ² loyauté			
" ^{1,7,6} Les collaborateurs ont souvent tendance à penser que les gens sont dans la difficulté, ⁴ donc on peut les piétiner à souhait. Il y a cet aspect-là chez certains collaborateurs qui moi me dérange personnellement."	³ égalité ⁴ justice ⁵ respect ⁶ solidarité ⁷ empathie	valeurs professionnelles valeurs personnelles	Les valeurs sont des moteurs de l'action envers lesquels les répondants se montrent en général très loyaux . Il arrive bien souvent qu'ils choisissent leur domaine d'activité en fonction de ces dernières. Mis en face de situations en conflit avec leurs valeurs, les répondants se sentent dérangés, gênés, voire ne s'y reconnaissent (ne s'y identifient) pas	Valeurs (VALUES)
" ⁴ La justice, la solidarité, le respect de l'État de droit aussi. Dans mon travail j'apprécie le fait que la sécurité des droits individuels soit de plus en plus protégée."				

VERBATIM	CODE 1er ORDRE	CODE 2e ORDRE	SOUS-TYPE RELATIONNEL (Identité, Attachement, Loyauté)	ANCRE
" ⁶ Au niveau de la loi sur les étrangers il y a certains services qui sont extrêmement durs, notamment pour le regroupement familial. Je ne me reconnais pas dans cette dureté."				
" ^{1,2,3} La relation avec les autres, les collègues et les contribuables. C'est ça qui est précieux, que nous on peut faire dans une petite commune. Dans une grande commune, ça devient plus comme à la poste, avec les numéros."				
" ^{1,2,3} Si je changeais de job aujourd'hui, j'aimerais surtout retrouver la relation avec le public."	¹ usagers -clients ² contribuables ³ bénéficiaires	contact humain loyauté	La loyauté aux usagers-clients des prestations publiques est parfois tellement forte que c'est souvent ce que les répondants recherchent en premier dans un travail. C'est en réalité la relation avec les bénéficiaires des prestations publiques qui donne tout sens à l'emploi public.	Usagers clients (USCL)
" ^{3,4} Et puis vraiment se mettre à la place des personnes qui reçoivent les prestations que nous délivrons. Justement si chacun y met du sien et essaies de prendre quelques minutes de plus pour faire attention aux détails, l'image du service s'en trouvera positivement renforcée. Les gens sont tout de suite contents si on est disponibles, qu'on leur répond et qu'on est là pour eux, si on les soutient."	⁴ égalité de traitement			

VERBATIM	CODE 1er ORDRE	CODE 2e ORDRE	SOUS-TYPE RELATIONNEL (Identité, Attachement, Loyauté)	ANCRE
<p>"^{1,2,3,9}Il faut quelqu'un qui croit en vous, qui vous pousse peut-être à vous dépasser, qui vous donne des pistes en disant "voilà, là je te verrais bien dans ça." ou "je te conseille de te former". Moi je trouve que c'est précieux ! je trouve que c'est bien d'ailleurs que l'employeur nous pousse à nous dépasser, à évoluer, nous motive à quelque chose d'autre en fait."</p> <p>"^{5,3,8}Concernant mon employeur globalement considéré, je peux percevoir le respect à travers la confiance qu'on me donne. Aussi des fois on me demande mon avis et en général il est pris en compte. J'aime bien cette sorte d'humilité venant de personnes hautement instruites qui ne s'arrêtent pas sur leurs titres qui se mettent à mon niveau."</p> <p>"(^{...}) ^{3,6,11}et puis on nous écoute. Moi je trouve que ça c'est très important. On fait des réunions où tout le personnel est convié, où chacun peut donner son avis."</p>	<p>¹soutien</p> <p>²formation</p> <p>³valorisation</p> <p>⁴Work-life balance</p> <p>⁵confiance</p> <p>⁶reconnaissance</p> <p>⁷récompenses</p> <p>⁸règles de gestion</p> <p>⁹autonomie</p> <p>¹⁰liberté</p> <p>¹¹participation</p>	<p>pratiques GRH</p> <p>gestion</p> <p>opérationnelle</p>	<p>Le Workdesign concerne toute la "logistique" matérielle et sociale participant à la réalisation du travail à proprement parler. Chez nos répondants, cela prend la forme des pratiques de soutien et de valorisation auxquelles ils tiennent particulièrement. Ils jugent par exemple précieux le fait de leur proposer des formations ou de les encourager à en faire. Ils trouvent important le fait de leur faire participer à la vie de l'entreprise et à certains processus décisionnels, ce que plusieurs considèrent comme une marque de confiance. De telles pratiques de GRH ou de gestion opérationnelle de l'activité sont une raison importante de la loyauté qu'expriment certains répondants à leur employeur.</p>	<p>Workdesign (WDSGN)</p>
<p>"¹Le plus important pour moi c'est de m'entendre avec les gens. Travailler c'est vrai mais il y a aussi une question d'ambiance. Si on déteste la personne qu'on a en face de nous ça ne va pas."</p> <p>"^{1,5}Ces échanges, ce contact, cette vie un peu...c'est peut-être lié à notre patron mais il nous motive quand même. On sait pourquoi on se lève le matin. Je trouve ça important. C'est peut-être des choses toutes simples mais... je pense que la hiérarchie ne devrait plus être verticale. "</p>	<p>¹ambiance au travail</p> <p>²entraide</p> <p>³communication</p> <p>⁴collaboration</p> <p>⁵échange</p>	<p>lien social</p>	<p>Le lien social comme condition importante de l'harmonie et de l'efficacité au travail. C'est même une des raisons pour lesquelles certains se lèvent tous les matins, et à laquelle il reste attachés quel que soit l'emploi occupé, en l'occurrence, c'est souvent la première chose qu'ils aimeraient retrouver (loyauté) s'il leur arrivait de quitter leur emploi actuel.</p>	<p>Dynamiques d'interactions sociales (DISOC)</p>

VERBATIM	CODE 1er ORDRE	CODE 2e ORDRE	SOUS-TYPE RELATIONNEL (Identité, Attachement, Loyauté)	ANCRE
" ^{3,5} Et puis oui un peu plus de communication, que l'information circule, qu'elle soit plus fluide. Qu'il n'y ait pas de cloisons, que tout le monde puisse avoir accès aux informations au sein du service. C'est quelque chose qui est particulièrement important."				
" ¹ Alors ce que j'aimerais retrouver c'est l'ambiance de travail."				
" ^{1,5} Je me suis toujours investie dans tout ce qu'on me demandait. Cela ne me correspond pas trop de dire que telle ou telle aspect ne fait pas partie de mon cahier des charges. Je n'ai jamais dit "non". Je ne sais pas dire "non" (...) Mais ça c'est aussi parce que je suis perfectionniste."				Profession (PROF)
" ^{1,5} Je crois que le vrai combat c'est de faire ce qu'on a à faire dans nos administrations, de travailler le temps qu'il faut donner dans nos administrations, et de montrer au final à la population que ce qu'on est fait est bien, c'est des prestations de qualité. (...) "	¹ y mettre du sien ² efficience ³ fiabilité ⁴ maitrise du travail de A à Z ⁵ qualité du travail	professionnalisme	Au-delà de la profession, c'est la conscience professionnelle qui caractérise l'investissement des répondants. C'est-à-dire des prestations de qualité nécessitant parfois d'aller au-delà du cahier des charges. Ils s'identifient dans ces cas-là à des experts de leur domaine d'activité.	
" ³ Je pense que si on n'est pas consciencieux, il ne faut pas travailler dans un milieu comme celui-là. (...) Être consciencieux pour moi c'est d'abord faire attention à tout ce qu'on fait. Être conscient que nos actes ont des conséquences."				

VERBATIM	CODE 1er ORDRE	CODE 2e ORDRE	SOUS-TYPE RELATIONNEL (Identité, Attachement, Loyauté)	ANCRE
<p>"^{4,5,6}En termes d'évolution professionnelle, j'ai toujours essayé d'être dynamique. Heureusement, comme vous le savez, qu'à l'université on bénéficie de pas mal de formations continues. De plus les ressources humaines proposent pas mal de formations internes qui permettent à des gens comme moi de rester à jour de leurs connaissances."</p>	<p>¹challenge ²s'enrichir ³s'épanouir</p>	<p>développement personnel développement professionnel</p>	<p>Les répondants sont attachés à leur évolution professionnelle. Ils s'engagent donc dans tout type de tâche pouvant y concourir, quel que soit la fonction occupée. Ainsi se montrent-ils très proactifs ou volontaire pour demander ou accepter des formations.</p>	<p>Développement personnel et professionnel (DEV)</p>
<p>"^{5,6}Puis après c'est aussi le monde de l'infrastructure : les parcours de train, savoir sur quelle voie il peut rentrer, toutes ces données techniques qui m'intéressent aussi."</p>	<p>⁴évoluer ⁵apprendre ⁶s'enrichir</p>			
<p>"⁶Le fait aussi qu'on est dans un domaine très varié, parce qu'on doit travailler avec plusieurs lois. On touche à la fois le droit public et le droit privé."</p>				

Annexe 7 : Guide d'entretien

Guide d'entretien

THÈME	QUESTIONS
Introduction	Présentation du chercheur
	Objectifs de la recherche
	Consignes et explications des "règles du jeu" : origines de la recherche, anonymat et confidentialité, gestion et utilisation des données, droit d'accès aux données
Questions générales	<p>G1 - Quel regard portez-vous sur votre emploi aujourd'hui ? Comment a-t-il changé au cours des 5/10 dernières années ?</p> <p>G2 - Depuis combien de temps travaillez-vous dans cette organisation ?</p> <p>G3 - Quelles sont vos principales responsabilités ?</p> <p>G4 - Quels ont été les différents choix qui vous ont fait atterrir ici ?</p> <p>G5 - Parlez-moi un peu de votre parcours professionnel !</p> <p>G6 - En général vous préférez travailler dans quel type d'organisation ?</p> <p>G7 - Quels sont pour vous les ingrédients d'un emploi idéal ?</p> <p>G8 - Quelles attentes avez-vous en termes de GRH ? <i>Identifier ce qui importe le plus en termes de pratiques de GRH.</i></p> <p>G9 - En quoi votre travail en particulier est-il d'utilité publique ? quels éléments le montrent ? dans quelle autre organisation serait-ce possible de faire le même genre de travail ? <i>publicitude de la fonction ou des tâches.</i></p> <p>G10 - En quoi exercez-vous des tâches publiques ? En quoi est-ce important pour vous ?</p> <p>G11 - À quel point votre travail est-il important pour la communauté/la cité ? Au fond, est-ce vraiment votre responsabilité d'apporter une contribution sociale ?</p>
Identification	<p>I1 - A quoi vous identifiez-vous le plus dans votre travail ? Qu'est-ce qui vous définit le mieux professionnellement ?</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Citez deux ou trois thèmes qui décrivent le mieux le professionnel que vous êtes. ○ Qu'est-ce que votre organisation représente pour vous ? ○ Qu'est-ce que votre travail représente pour vous ? ○ À quel point ce travail va-t-il une signification personnelle pour vous ? <p>I2 - Pour vous le fait d'appartenir au secteur public en tant qu'agent est-il important ? Pourquoi ?</p> <p>I3 - Par rapport au regard que vous portez sur votre parcours, de quoi êtes-vous le plus fier professionnellement ?</p> <p>I4 - En quoi ce travail vous correspond-t-il ?</p> <p>I5 - Comment vos valeurs sont-elles représentées aujourd'hui dans votre emploi ? vous travaillez dans une organisation publique : qu'est-ce que cela signifie pour vous, quel sens vous y donnez ?</p> <p>I5a - Lesquelles de vos valeurs personnelles se retrouvent dans votre équipe, les domaines de politique publique dans lesquels vous œuvrez ?</p> <p>I5b - À quel point trouvez-vous que les valeurs et la "personnalité" de cette organisation reflètent vos propres votre propre personnalité et vos propres valeurs ?</p> <p>I6 - Comment répondez-vous à la question Que faites-vous ?</p>

THÈME	QUESTIONS
	<p>I7 - Que diriez-vous en premier à quelqu'un que vous ne connaissez pas, pour vous présenter (professionnellement parlant) ?</p> <p>I7a - Comment lui présenteriez-vous votre travail pour lui donner envie de faire comme vous ?</p> <p>I8 - Quelles dimensions votre emploi vous procure un sentiment d'accomplissement et d'épanouissement ?</p> <p>I9 - Être ici signifie-t-il pour vous faire plus qu'un simple travail ? Comment l'expliquez-vous ?</p> <p>I10 - Qu'est ce qui mobilise le plus votre énergie ?</p> <p>I11 - Vous sentez-vous proches des personnes qui travaillent dans le même secteur de politique publique que vous ? Pourquoi ?</p> <p>I12 - Vous sentez-vous proches des personnes qui exercent la même profession que vous ? Pourquoi ?</p> <p>I13 - Y a-t-il un élément qui, sans être forcément lié l'organisation dans laquelle vous travaillez aujourd'hui, donne un sens à votre travail ? En quoi ce facteur est-il important ?</p> <p>I14 - Qu'est ce qui pourrait aider à donner plus de sens à votre travail ? Du point de vue de la hiérarchie ? Du point de vue des pratiques de GRH ? Du point de vue de la gestion opérationnelle et de la conduite des activités ?</p> <p>I15 - De quoi parlez-vous le plus, concernant votre organisation, avec les personnes externes ? de quoi leur dites-vous être le plus fier ?</p> <p>I15a Qu'est-ce qui vous vient tout de suite à l'esprit lorsque vous parlez de votre emploi ?</p> <p>I16 - Quels succès ou réussites, réalisées ici, pensez-vous aussi être également les vôtres ? ID</p> <p>I17 - Êtes-vous parfois obligés de vous défendre contre les stéréotypes liés à votre emploi ? à la qualité de fonctionnaire ou agent public ? Organisation ? Comment vous défendez-vous alors dans ces cas-là ?</p> <p>I18 - Prenez-vous pour vous les critiques à l'encontre du secteur public ou du travail ?</p> <p>I19 - Pensez-vous que vos valeurs sont partagées par d'autres dans votre travail ? Qui ? À quoi le voyez-vous ?</p> <p>I20 - Qu'est ce qui semble le plus important dans votre fonction ? Travail ? Emploi ?</p> <p>I20a - En quoi c'est plus important que d'autres aspects de votre vie professionnelle ?</p> <p>I20b - Pourquoi êtes-vous prêts-es à vous investir, au-delà de votre travail ?</p> <p>I21 - Quels sont, d'après vous, les valeurs auxquelles votre organisation accorde le plus d'importance ? Lesquelles sont pour vous les plus importantes (innovation, coopération, participation, contribution sociale, responsabilité sociétale) ?</p>
Attachement	<p>A1 - A quoi êtes-vous le plus attaché(e) ? Seriez-vous prêt à quitter votre emploi actuel si ce facteur n'existait pas (l'objet d'attachement) ?</p> <p>A2 - Qu'est-ce que vous préférez faire dans votre travail ?</p> <p>A3 - Qu'est-ce qui vous intéresse ? Que prenez-vous le plus plaisir à faire au-delà des tâches prescrites ? Vous rend particulièrement heureuse/heureux ? Ou vous donne particulièrement la paix du cœur ?</p> <p>A4 - Qu'aimez-vous faire en général ? Au travail ?</p> <p>A5 - Dans quelles tâches ou aspects de votre emploi éprouvez-vous le plus d'enthousiasme ?</p>

THÈME	QUESTIONS
	<p>A6 - Que regrettez-vous dans la vie professionnelle que vous avez choisie ?</p> <p>A7 - Après coup, auriez-vous fait d'autres choix professionnels ?</p> <p>A8 - À quel point coopérez-vous avec les autres, recevez-vous de l'aide ou aidez-vous les autres ? Est-ce important pour faire votre propre travail ?</p> <p>A9 - Quels sont vos rapports avec vos collègues ? À quel point ce lien vous importe-t-il ?</p> <p>A10 - Pourquoi préférez-vous cet emploi ou cette organisation ?</p> <p>A11 - Comment faites-vous la promotion de votre organisation à l'extérieur ?</p>
Loyauté	<p>L1 - Travailler ici a été pour vous un choix ? pourquoi avoir fait ce choix ?</p> <p>L2 - Quelles formes de récompenses recevez-vous à part la rémunération ?</p> <p>L3 - Comment vous voyez-vous ou votre carrière dans cinq ans ?</p> <p>L4 - Continueriez-vous à travailler si vous gagniez au loto ?</p> <p>L5 - Citez deux ou trois facteurs qui vous donnent particulièrement envie de continuer à travailler dans cette organisation, de la même manière ? Dans le même domaine de politique publique.</p> <p style="padding-left: 40px;">L5a - Si vous aviez le choix, continueriez-vous à travailler de la même manière, dans le même domaine, dans la même organisation ? Pourquoi ?</p> <p>L6 - Que regretteriez-vous le plus si vous ne deviez plus exercer cet emploi ? en général ? Dans cette organisation ? Dans ce domaine de politique publique ?</p> <p>L7 - Qu'aimez-vous au point de ne pouvoir abandonner votre emploi actuel ?</p> <p>L8 - Sur quoi se porte votre investissement au travail en général ?</p> <p>L9 - Votre loyauté s'exprime avant tout envers quoi ou qui ? Votre superviseur ? Vos collègues ? Les usagers du service public ?</p> <p>L10 - Seriez-vous perdu(e) si un évènement vous obligeait à changer d'emploi ? Comment ?</p> <p>L11 - Qu'est ce qui a le plus d'impact sur votre volonté de continuer à travailler ici ou dans le secteur public ? Pourquoi ?</p> <p>L12 - Quel scénario pourrait vous pousser à partir ?</p> <p>L13 - Certaines routines quotidiennes ne vous découragent-elles pas ?</p> <p>L14 - Que vous souhaitez vous changer/garder dans vos responsabilités actuelles, sur le plan professionnel ? Pourquoi ?</p> <p>L15 - La manière dont votre travail est organisé permet-il, au-delà des tâches prescrites d'aller plus loin et d'en faire plus ? Comment ? Que faites-vous en plus de votre cahier des charges ? Quel sont vos sentiments à ce sujet (d'en faire plus que les tâches prescrites) ?</p> <p>L16 - À quel point vous portez-vous volontaire pour des choses qui ne sont pas forcément ou expressément demandées ?⁵</p> <p>L17 - À quel point vous faites-vous des suggestions pour améliorer les choses ? Citez-en quelques exemples.</p> <p>L18 - Quels aspects de votre travail font appel à votre originalité ou votre créativité ? Pouvez-vous donner des exemples ?</p>
En conclusion	<p>C1 - Qu'avez-vous toujours recherché dans votre vie professionnelle ?</p>

⁵ OCB Questionnaire (Smith, Organ and Near, 1983) – partie *Altruism* du questionnaire.

THÈME	QUESTIONS
	<p>C1a - Quels sont les principaux éléments qui recoupent votre trajectoire professionnelle ?</p> <p>C2 - Comment compléteriez-vous ces deux propositions :</p> <p>C2a - Dans mon environnement au travail, je m'implique volontiers dans...</p> <p>C2b - Dans mon environnement au travail, je suis très attaché à...</p> <p>C2c - Dans mon environnement au travail, je m'intéresse beaucoup à...</p> <p>C2d - Mon travail/ma vie professionnelle représente....</p>

Annexe 8 : Données démographiques des répondants

Données démographiques des répondants : phase qualitative

CODE	GENRE	AGE	ANCIENNETÉ	FONCTION	DOMAINE DE POLITIQUE PUBLIQUE	PUBLICITUDE (ORGANISATION)	CAT. FCT.	EXP. PUBLIQUE
NY01	F	40-49	10	Secrétaire de direction	Jeunesse	Publ	Gen	Mixte
NY02	F	50-59	8	Cheffe de bureau	Territoire et environnement	Publ	Gen	Mixte
NY03	F	50-59	10	Déléguée commerciale	Énergie	Hyb	Gen	Mixte
NY04	F	30-39	5	Spécialiste RH	Administration générale de support	Publ	Gen	Public
NY05	M	18-29	5	Chargé de projet	Finances et budget	Publ	Gen	Public
NY06	M	30-39	8	Électricien de réseau	Énergie	Hyb	Gen	Mixte
NY07	F	30-39	10	Employée d'administration	Énergie	Hyb	Gen	Mixte
FI01	M	40-49	13	Chef de Groupe - perception	Finances et budget	Publ	Gen	Public
FI02	F	30-39	10	Secrétaire de direction	Finances et budget	Publ	Gen	Mixte
FI03	F	30-39	15	Secrétaire de direction	Finances et budget	Publ	Gen	Public
UN01	F	40-49	20	Secrétaire administrative	Finances et budget	Hyb	Gen	Public
UN02	F	18-29	1	Assistante RH	Administration générale de support	Hyb	Gen	Public
UN03	F	40-49	8	HR Business Partner	Administration générale de support	Hyb	Gen	Mixte
UN04	F	30-39	11	Co-RH	Administration générale de support	Hyb	Gen	Mixte
GE01	F	40-49	8	Assistante Urbanisme	Territoire et environnement	Publ	Publ	Mixte
GE02	F	40-49	13	Photographe	Territoire et environnement	Publ	Gen	Mixte
GE03	F	50-59	13	Collaboratrice technique (graphiste)	Territoire et environnement	Publ	Gen	Mixte

CODE	GENRE	AGE	ANCIENNETÉ	FONCTION	DOMAINE DE POLITIQUE PUBLIQUE	PUBLICITUDE (ORGANISATION)	CAT. FCT.	EXP. PUBLIQUE
UN05	F	18-29	7	Conseillère RH	Administration générale de support	Hyb	Gen	Mixte
EM01	F	40-49	10	Nettoyeuse	Santé	Hyb	Gen	Mixte
EM02	M	40-49	10	Aide-soignant	Santé	Hyb	Gen	Public
EM03	F	40-49	15	Assistante de direction	Administration générale de support	Hyb	Gen	Public
MB01	M	50-59	7	Chauffeur	Infrastructures routières et transports	Publ	Gen	Mixte
EC01	M	60-69	25	Collaborateur administratif	Social	Publ	Gen	Mixte
AS01	F	40-49	18	Spécialiste Asile	Justice et sécurité	Publ	Publ	Public
SE01	M	40-49	5	Juriste	Emploi	Publ	Publ	Public
AS02	F	50-59	25	Spécialiste asile	Justice et sécurité	Publ	Publ	Public
AS03	F	18-29	3	Spécialiste asile	Justice et sécurité	Publ	Publ	Public
AS04	M	40-49	26	Spécialiste asile		Publ	Publ	Public
EC02	M	60-69	25	Collaborateur administratif	Social	Publ	Publ	Mixte
DP01	F	50-59	19	Secrétaire de direction	Santé	Hyb	Gen	Mixte
AI01	M	40-49	27	Adjoint de direction	Jeunesse	Hyb	Publ	Mixte
AI01	M	50-59	29	Adjoint de direction	Jeunesse	Hyb	Publ	Mixte
SA01	F	40-49	15	Responsable RH	Infrastructures routières et transports	Publ	Gen	Public
CB01	M	40-49	23	Boursier	Administration générale de support	Publ	Gen	Mixte
TC01	F	18-29	1	Cheffe de Chancellerie	Justice et sécurité	Publ	Gen	Mixte
CP01	M	60-69	49	Gestionnaire de flotte	Infrastructures routières et transports	Publ	Publ	Public
TC02	F	19-29	7	Gestionnaire de dossier	Justice et sécurité	Publ	Gen	Mixte

CODE	GENRE	AGE	ANCIENNETÉ	FONCTION	DOMAINE DE POLITIQUE PUBLIQUE	PUBLICITUDE (ORGANISATION)	CAT. FCT.	EXP. PUBLIQUE
RE01	M	39-49	8	Secrétaire municipal	Administration générale de support	Publ	Gen	Mixte
OL01	M	39-49	4	Chef des services finances et RH	Administration générale de support	Publ	Publ	Mixte
OL02	F	19-29		Assistante RH	Administration générale de support	Publ	Gen	Mixte
TC03	M	18-29	4	Chef de chancellerie	Justice et sécurité	Publ	Gen	Mixte
NE01	F	19-29	22	Cartographe	Territoire et environnement	Publ	Publ	Public
SAS01	F	49-59	30	Éducatrice spécialisée	Social	Publ	Publ	Public
FE01	F	30-39	15	Secrétaire municipal	Administration générale de support	Publ	Gen	Mixte
NE02	M	30-39	16	Responsable adjoint du SITN	Territoire et environnement	Publ	Gen	Public
GL01	M	19-29	10	Responsable informatique	Administration générale de support	Publ	Gen	Public
TC04	F	30-39	NA	Gestionnaire de dossier	Justice et sécurité	Publ	Gen	Mixte
OD01	M	40-49	NA	Syndic	Administration générale de support	Publ	Publ	Mixte
OD02	M	19-29	10	Employé municipal	Administration générale de support	Publ	Gen	Public
CB01	M	50-59	17	Responsable des services techniques	Administration générale de support	Publ	Gen	Mixte
CFF01	M	40-49	30	Manager de capacité	Infrastructures routières et transports	Hyb	Publ	Public
CB02	F	50-59	35	Secrétaire municipale	Administration générale de support	Publ	Publ	Mixte
FE02	F	50-59	31	Boursière communale	Finances et budget	Publ	Gen	Public
CP02	M	50-59	33	Responsable des travaux	Territoire et environnement	Hyb	Gen	Mixte
SAS02	F	60-69	30	Éducatrice spécialisée	Social	Publ	Publ	Public
CFF02	M	40-49	25	Chef de région - Gestion du personnel	Infrastructures routières et transports	Hyb	Gen	Public
NE03	M	50-59	15	Responsable équipe cartographie	Territoire et environnement	Publ	Gen	Mixte

CODE	GENRE	AGE	ANCIENNETÉ	FONCTION	DOMAINE DE POLITIQUE PUBLIQUE	PUBLICITUDE (ORGANISATION)	CAT. FCT.	EXP. PUBLIQUE
SA01	M	50-59	29	Chef de Service	Infrastructures routières et transports	Publ	Gen	Public
GL02	M	30-39	5	Secrétaire municipal	Administration générale de support	Publ	Publ	Public
CFF03	M	40-49	NA	Chef de région - FR NE JU	Infrastructures routières et transports	Hyb	Publ	Public

Note : F : Féminin ; M : Masculin ; Publ : Publique ; Hyb : Hybride ; Gen : Générique ; Cat. Fct. : Catégorie De Fonction ; Exp. : Expérience ; Pp : Expérience Dans Le Public Et Dans Le Privé ; P : Expérience Uniquement Dans Le Secteur Public ; Na : Donnée Non Disponible.

Annexe 9 : Tableau explicatif du questionnaire

Blocs thématiques, items et concepts mesurés par le questionnaire

Bloc	Référence	Question/item	Concept sous-jacent (information recherchée)	Utilisation dans l'analyse
Démographique	1.1 à 1.7	Genre, âge, niveau de diplôme, langue maternelle, canton où travaille le répondant, ancienneté dans la fonction, ancienneté dans l'organisation actuelle	Données démographiques des personnes interrogées	Variable de contrôle
Type d'emploi	2.1 à 2.4	Type de contrat, niveau hiérarchique, catégorie de fonction dans l'organisation, au contact ou non avec les usagers	Caractéristiques de la fonction exercée	Variable de contrôle
	2.5 à 2.6	Expérience préalable dans le secteur privé, part de l'expérience privée dans l'expérience totale	Degré de socialisation dans le public	Variable de contrôle
	2.7	Situation de l'organisation au niveau fédéral, cantonal ou communal	Localisation de l'organisation dans le système politico administratif suisse	Variable de contrôle
Publicitude organisationnelle	3.1	Les valeurs suivantes sont celles qui sont le plus encouragées dans l'organisation où je travaille.	Valeurs cultivées dans l'organisation	Index de publicitude de l'organisation

Bloc	Référence	Question/item	Concept sous-jacent (information recherchée)	Utilisation dans l'analyse
	3.2	La plupart des décisions stratégiques de mon employeur sont prises en fonction des lois du marché.	Influence de l'environnement (concurrentiel) sur l'organisation	Index de publicité de l'organisation
	3.3	Dans cette organisation nous servons avant tout l'intérêt général .	Poursuite de l'intérêt public	Index de publicité de l'organisation
	3.4	Selon moi, mon organisation est exclusivement financée par l'État.	Autorité économique (et politique) pilotant l'organisation	Index de publicité de l'organisation
Publicitude de l'emploi	4.1	Mon travail sert avant tout à générer du profit .	Sens de l'emploi et valeur produite	Index de publicité de l'emploi
	4.2	Mon travail contribue à l'intérêt général et au bien-être de la société.	Sens de l'emploi : recherche de l'intérêt public	Index de publicité de l'emploi
	4.3	Je dois toujours m'assurer que les décisions que je prends reposent sur une base légale .	La loi comme outil de travail	Index de publicité de l'emploi
	4.4	Pour le travail que je fais, il n'y a aucune obligation de respecter strictement une éthique publique (c'est-à-dire rester fidèle aux buts, à la morale et aux valeurs du service public).	Ethos public comme une des exigences de l'emploi	Index de publicité de l'emploi

Bloc	Référence	Question/item	Concept sous-jacent (information recherchée)	Utilisation dans l'analyse
Ancre d'engagement au travail	5.1 ⁶	Le plus important pour mon équilibre et mon épanouissement au travail :	Attachement à l'ancre d'engagement	Variable dépendante
	6.1	Ce que j'aimerais absolument retrouver si je devais quitter mon organisation actuelle pour un autre projet professionnel :	Loyauté envers l'ancre d'engagement	Variable dépendante
	7.1	Parmi les éléments suivants, lesquels vous viennent le plus souvent à l'esprit lorsque vous pensez ou discutez de votre travail ?	Saillance cognitive (identification) de l'ancre d'engagement	Variable dépendante
	5.3	Ce qui me rend le plus épanoui(e), c'est de pouvoir exprimer librement mes idées au travail.	Workdesign à travers le style de management	Variable dépendante
	6.3	Dans mon travail, j'ai l'impression d'être une " machine " (c'est-à-dire de réaliser " mécaniquement " des tâches multiples, dans	Item inversé pour mesurer l'ancre "rapport au temps" (Temps public)	Variable dépendantes


⁶ Les questions 5.2 et 6.2 sont des questions ouvertes permettant au répondant de compléter éventuellement la liste des ancrs.

Bloc	Référence	Question/item	Concept sous-jacent (information recherchée)	Utilisation dans l'analyse
		l'urgence, sans aucune place pour mes émotions)		
	6.4	J'ai beaucoup de chance d'avoir des horaires de travail qui s'accordent très bien avec ma vie privée	Ancre Workdesign à travers la flexibilité permettant de concilier vies professionnelle et privée	Variable dépendante
	7.2	J'ai beaucoup de chance d'avoir le temps nécessaire pour produire un travail de qualité.	Ancre " rapport au temps " (Temps public) à travers le temps imparti pour faire son travail	Variable dépendante
	7.3	Ce qui me rend le plus heureux au travail, c'est qu'on fait confiance, notamment lorsqu'il s'agit de prendre certaines décisions.	Ancre Workdesign à travers l'autonomie laissée au répondant	Variable dépendante
	7.4	Ce qui me rend le plus heureux au travail, c'est la reconnaissance (souvent exprimée par un " Merci ") de mon chef envers moi.	Ancre Workdesign à travers la reconnaissance laissée au répondant	Variable dépendante

Bloc	Référence	Question/item	Concept sous-jacent (information recherchée)	Utilisation dans l'analyse
	8.1	Ce que j'adore dans mon travail, c'est pouvoir apporter un service à la population.	Ancre Service public	Variable dépendante
	8.2	Sans mon équipe et mes collègues , je me sentrais moins épanoui(e) au travail.	Ancre équipe/groupe de travail (attachement au groupe de travail)	Variable dépendante
	8.3	Je suis prêt(e) à suivre mon chef s'il décidait de quitter cette organisation.	Ancre superviseur (loyauté à son superviseur)	Variable dépendante
	8.4	Occuper un emploi public ne fait pas partie des choses les plus importantes de ma vie !	Ancre emploi (attachement à l'emploi public)	Variable dépendante
	8.5	Je serais très ravi(e) de pouvoir faire carrière dans mon activité actuelle.	Ancre emploi (attachement à l'emploi public) mais mesure aussi l'auto-sélection de dans l'emploi	Variable dépendante (possiblement aussi variable de contrôle)
	8.6	Ce que j'apprécie le plus, c'est l'enrichissement professionnel et intellectuel que mon travail m'apporte.	Ancre développement personnel et professionnel (attachement)	Variable dépendante
	8.7	Je serais triste (ou déçu) de devoir quitter l'organisation pour laquelle je travaille actuellement.	Ancre organisation (attachement)	Variable dépendante

Bloc	Référence	Question/item	Concept sous-jacent (information recherchée)	Utilisation dans l'analyse
	8.8	Il est important que les valeurs que défend mon organisation soient également les miennes.	Ancre valeur (fidélité à certaines valeurs)	Variable dépendante
Fit avec l'environnement de travail	9.1.1 - 9.1.4	Adéquation avec l'organisation qui m'emploie	Congruence personne-environnement de travail à travers la relation à l'organisation	Variable indépendante
	9.2.1 - 9.1.4	Adéquation avec la fonction que j'occupe	Congruence personne-environnement de travail à travers la relation à l'emploi	Variable indépendante
	9.3.1 - 9.1.4	Adéquation avec l'équipe de travail/unité de service	Congruence personne-environnement de travail à travers la relation au groupe de travail	Variable indépendante
	9.4.1 - 9.4.2	Adéquation avec la vocation professionnelle (le métier pour lequel j'ai été formé à la base)	Congruence personne-environnement de travail à travers la relation à la profession	Variable indépendante
	9.5.1 - 9.5.5	Adéquation/adhésion aux réformes (NMP) de ces dernières années	Congruence personne-environnement de travail à travers la relation à l'organisation	Variable indépendante

Annexe 10 : Questionnaire utilisé pour le volet quantitatif de la thèse



UNIL | Université de Lausanne
Faculté de droit,
des sciences criminelles
et d'administration publique

PWPC (version en français) - UN ENGAGEMENT PUBLIC AU TRAVAIL ?

1. INTRODUCTION

Le but de cette enquête de l'Unité de *Management Public et Gestion des Ressources Humaines* de l'IDHEAP (Institut de Hautes études en Administration Publique) est d'étudier le vécu au travail d'employés évoluant dans un secteur public qui a subi d'importantes transformations au cours des dernières décennies. Il fait partie des travaux d'une Thèse de Doctorat en administration publique de l'Université de Lausanne (sous la direction du Prof. Yves Emery). Avant tout, nous désirons recueillir vos préférences par rapport à différentes dimensions de votre emploi actuel. Il n'y a par conséquent ni "bonne", ni "mauvaise" réponse. En outre, les informations récoltées ne seront pas traitées au niveau individuel, mais agrégées de sorte à respecter l'anonymat des personnes. Soyez donc assurés de la confidentialité de vos réponses, car en vertu de la déontologie de rigueur à l'Université de Lausanne, les résultats de cette enquête ne seront ni diffusés ni publiés sans votre accord préalable. Sur la base de notre expérience passée, le temps nécessaire pour remplir ce questionnaire est d'environ 15 minutes. Merci d'avance pour votre collaboration !

Armand Brice KOUADIO
Assistant Diplômé (Phd candidate)
IDHEAP | Institut de hautes études en administration publique
Swiss Graduate School of Public Administration
Université de Lausanne | University of Lausanne
+41(0) 21 692 68 73 | akouadio@unil.ch | www.unil.ch/idheap



UNIL | Université de Lausanne

Faculté de droit,
des sciences criminelles
et d'administration publique

PWPC (version en français) - UN ENGAGEMENT PUBLIC AU TRAVAIL ?

2. TRAVAILLER POUR UN EMPLOYEUR PUBLIC

1. Les valeurs suivantes sont celles qui sont le plus encouragées dans l'organisation où je travaille.

	Jamais	Rarement	Parfois	Souvent	Toujours
Honnêteté	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Efficience	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Orientation client	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Intégrité	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Impartialité	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Objectivité	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Produire plus pour moins cher	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sens de l'intérêt général	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dévouement	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Concurrence	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Souci du bien commun	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

2. La plupart des décisions stratégiques de mon employeur sont prises en fonction des lois du marché.

Pas du tout d'accord

Tout à fait d'accord



3. Dans cette organisation nous servons avant tout l'intérêt général.

Pas du tout d'accord

Tout à fait d'accord



4. Mon organisation est exclusivement financée par l'État.

Pas du tout d'accord

Tout à fait d'accord





UNIL | Université de Lausanne

Faculté de droit,
des sciences criminelles
et d'administration publique

PWPC (version en français) - UN ENGAGEMENT PUBLIC AU TRAVAIL ?

3. EXERCER UN EMPLOI PUBLIC

5. Mon travail sert avant tout à générer du profit.

Pas du tout d'accord

Tout à fait d'accord



6. Mon travail contribue à l'intérêt général et au bien-être de la société.

Pas du tout d'accord

Tout à fait d'accord



7. Je dois toujours m'assurer que les décisions que je prends reposent sur une base légale.

Pas du tout d'accord

Tout à fait d'accord



8. Pour le travail que je fais, il n'y a aucune obligation de respecter strictement une éthique publique (c'est à dire rester fidèle aux buts et aux valeurs du service public).

Pas du tout d'accord

Tout à fait d'accord





UNIL | Université de Lausanne

Faculté de droit,
des sciences criminelles
et d'administration publique

PWPC (version en français) - UN ENGAGEMENT PUBLIC AU TRAVAIL ?

4. MON ENGAGEMENT AU TRAVAIL

Dans cette partie, les questions s'intéressent aux facteurs les plus dominants dans votre vie professionnelle, ceux auxquels vous êtes particulièrement attaché(e)s dans votre travail, voire auxquels vous pensez constamment. Sur chacune de ces dimensions, veuillez s'il vous plaît mettre une évaluation entre "Pas du tout d'accord" et "Tout à fait d'accord".

9. J'ai beaucoup de chance d'avoir le temps nécessaire pour produire un travail de qualité.

Pas du tout d'accord

Tout à fait d'accord



10. Ce qui me plaît le plus au travail, c'est la reconnaissance (souvent exprimée par un *Merci*!) de mon/ma chef(fe) envers moi.

Pas du tout d'accord

Tout à fait d'accord



11. Ce qui me plaît le plus au travail c'est qu'on me fait confiance, notamment lorsqu'il s'agit de prendre certaines décisions.

Pas du tout d'accord

Tout à fait d'accord



12. Cette dimension de mon travail est celle que je trouve très importante pour mon équilibre et mon épanouissement :

	Sans opinion	Pas du tout important	Peu important	Moyennement important	Important	Très important
La manière dont sont gérées les tâches dans mon organisation/entreprise	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Les échanges interpersonnels	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mon développement professionnel et personnel	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Sans opinion	Pas du tout important	Peu important	Moyennement important	Important	Très important
La gestion du temps de travail	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Les buts et missions de mon organisation/entreprise	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
L'impact de mon travail sur la société en général	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Les politiques publiques dans lesquelles je suis impliqué(e)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La population à qui s'adresse le service public	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La possibilité d'innover dans le cadre de mon travail	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Le sens de ce que je fais comme travail	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Les valeurs défendues par mon employeur (en tant qu'organisation)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La sécurité et la stabilité de mon emploi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mon métier (ma profession)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La fonction que j'occupe actuellement (chez mon employeur)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La relation avec mon/ma chef(fe)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mon organisation/entreprise	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mon équipe de travail	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Les services que nous rendons au public	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13. Ce qui me rend le plus épanoui(e), c'est de pouvoir exprimer librement mes idées au travail.						
Pas du tout d'accord		Tout à fait d'accord				
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14. J'ai beaucoup de chance d'avoir des horaires de travail qui s'accordent très bien avec ma vie privée.						
Pas du tout d'accord		Tout à fait d'accord				
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

15. Dans mon travail, j'ai l'impression d'être une "machine" (de réaliser "mécaniquement" plusieurs tâches en même temps, dans l'urgence, et sans aucune place pour mes émotions).

Pas du tout d'accord

Tout à fait d'accord



16. Cette dimension de mon travail est celle que j'aimerais absolument retrouver si je devais quitter mon employeur actuel pour un autre projet professionnel :

	Sans opinion	Pas du tout d'accord	Plutôt en désaccord	Moyennement d'accord	Plutôt d'accord	Tout à fait d'accord
La manière dont sont gérées les tâches dans mon organisation/entreprise	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Les échanges Interpersonnels	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Les possibilités de développement professionnel et personnel	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La gestion du temps de travail	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Les buts et missions de mon organisation/entreprise	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
L'Impact de mon travail sur la société en général	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Les politiques publiques dans lesquelles je suis impliqué(e)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La possibilité d'être en contact avec la population à qui s'adresse le service public	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La possibilité d'innover dans le cadre de mon travail	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Le sens de ce que je fais comme travail	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Les valeurs défendues par mon employeur (en tant qu'organisation)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La sécurité et la stabilité de mon emploi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La possibilité de pratiquer mon métier (ma profession)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Sans opinion	Pas du tout d'accord	Plutôt en désaccord	Moyennement d'accord	Plutôt d'accord	Tout à fait d'accord
La fonction que j'occupe actuellement (chez mon employeur)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Une bonne relation avec mon/ma chef(fe)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Le même type d'organisation (ou entreprise)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mon équipe de travail	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Les services que nous rendons au public	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



UNIL | Université de Lausanne

Faculté de droit,
des sciences criminelles
et d'administration publique

PWPC (version en français) - UN ENGAGEMENT PUBLIC AU TRAVAIL ?

5. MAIS EGALEMENT...

17. Ce que j'aime le plus dans mon travail, c'est pouvoir apporter un service à la population.

Pas du tout d'accord

Tout à fait d'accord



18. Sans mon équipe et mes collègues, je me sentrais moins épanoui(e) au travail.

Pas du tout d'accord

Tout à fait d'accord



19. Je suis prêt(e) à suivre mon/ma chef(fe) s'il/elle décidait de quitter cette organisation.

Pas du tout d'accord

Tout à fait d'accord



20. Occuper un emploi public ne fait pas partie des choses les plus importantes de ma vie !

Pas du tout d'accord

Tout à fait d'accord



21. Cette dimension est celle qui me vient le plus souvent à l'esprit lorsque je pense ou discute de mon travail :

	Sans opinion	Jamais	Rarement	Parfois	Souvent	Très souvent
La manière dont sont gérées les tâches dans mon organisation/entreprise	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Les échanges Interpersonnels	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mon développement professionnel et personnel	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Sans opinion	Jamais	Rarement	Parfois	Souvent	Très souvent
La gestion du temps de travail	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Les buts et missions de mon organisation/entreprise	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
L'impact de mon travail sur la société en général	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Les politiques publiques dans lesquelles je suis impliqué(e)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La population à qui s'adresse le service public	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La possibilité d'innover dans le cadre de mon travail	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Le sens de ce que je fais comme travail	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Les valeurs défendues par mon employeur (en tant qu'organisation)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La sécurité et la stabilité de mon emploi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mon métier (ma profession)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La fonction que j'occupe actuellement (chez mon employeur)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mon/ma chef(fe)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mon organisation (ou entreprise)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mon équipe de travail	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Les services que nous rendons au public	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
22. Je serais très ravi(e) de pouvoir faire carrière dans mon activité actuelle.						
<div> <div>Pas du tout d'accord</div> <div>Tout à fait d'accord</div> </div> <div> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> </div>						
23. Ce que j'apprécie le plus, c'est l'enrichissement professionnel et intellectuel que mon travail m'apporte.						
<div> <div>Pas du tout d'accord</div> <div>Tout à fait d'accord</div> </div> <div> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> </div>						

24. Je serais triste (ou déçu-e) de devoir quitter l'organisation pour laquelle je travaille actuellement.

Pas du tout d'accord

Tout à fait d'accord



25. Il est important que les valeurs que défend mon organisation soient également les miennes.

Pas du tout d'accord

Tout à fait d'accord





UNIL | Université de Lausanne

Faculté de droit,
des sciences criminelles
et d'administration publique

PWPC (version en français) - UN ENGAGEMENT PUBLIC AU TRAVAIL ?

6. ADÉQUATION A L'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL (*Mon Organisation*)

Afin de mieux comprendre la variété de vos expériences au travail, nous désirons savoir à quel point vous vous sentez en harmonie avec votre environnement professionnel. C'est pourquoi les questions qui suivent portent sur votre organisation, votre équipe de travail, votre emploi, votre carrière, ainsi que les réformes récentes intervenues dans votre domaine d'activité ou plus généralement dans le secteur public.

26. Je m'identifie pleinement aux objectifs de mon organisation.

Pas du tout d'accord

Tout à fait d'accord



27. Mes objectifs personnels et ceux de mon organisation sont très similaires.

Pas du tout d'accord

Tout à fait d'accord



28. Mes valeurs personnelles correspondent aux valeurs et à la culture de mon organisation.

Pas du tout d'accord

Tout à fait d'accord



29. Je me sens très proche et très attaché-e aux valeurs et à la culture de mon organisation actuelle.

Pas du tout d'accord

Tout à fait d'accord





UNIL | Université de Lausanne

Faculté de droit,
des sciences criminelles
et d'administration publique

PWPC (version en français) - UN ENGAGEMENT PUBLIC AU TRAVAIL ?

7. ADÉQUATION A L'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL (*La fonction que j'occupe actuellement*)

30. Il y a une bonne adéquation entre ce que mon travail actuel m'offre et ce que je cherche en général dans un travail.

Pas du tout d'accord

Tout à fait d'accord



31. Les aspects que je recherche dans un travail sont présents dans mon job actuel.

Pas du tout d'accord

Tout à fait d'accord



32. Il y a une bonne congruence entre les exigences de mon job et mes compétences personnelles.

Pas du tout d'accord

Tout à fait d'accord



33. Mes compétences ainsi que ma formation sont adéquates en regard des exigences de mon job.

Pas du tout d'accord

Tout à fait d'accord





UNIL | Université de Lausanne

Faculté de droit,
des sciences criminelles
et d'administration publique

PWPC (version en français) - UN ENGAGEMENT PUBLIC AU TRAVAIL ?

8. ADÉQUATION A L'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL (*Mon équipe de travail ou mon unité/service*)

34. Travailler avec mes collègues constitue l'un des aspects les plus enrichissants de mon travail.

Pas du tout d'accord

Tout à fait d'accord



35. Je me trouve bien avec les personnes avec lesquelles je travaille tous les jours.

Pas du tout d'accord

Tout à fait d'accord



36. Si j'avais plus de temps libre, je passerais volontiers plus de temps avec mes collègues.

Pas du tout d'accord

Tout à fait d'accord



37. Il n'y a pas beaucoup de conflits de travail parmi les membres de mon groupe.

Pas du tout d'accord

Tout à fait d'accord





UNIL | Université de Lausanne

Faculté de droit,
des sciences criminelles
et d'administration publique

PWPC (version en français) - UN ENGAGEMENT PUBLIC AU TRAVAIL ?

9. ADÉQUATION A L'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL (Ma vocation professionnelle)

38. Il existe une bonne adéquation entre mes intérêts personnels et le type de tâches que je dois réaliser dans mon job.

Pas du tout d'accord

Tout à fait d'accord



39. Mes compétences et mes capacités se trouvent en adéquation avec les tâches professionnelles que je dois réaliser.

Pas du tout d'accord

Tout à fait d'accord





UNIL | Université de Lausanne

Faculté de droit,
des sciences criminelles
et d'administration publique

PWPC (version en français) - UN ENGAGEMENT PUBLIC AU TRAVAIL ?

10. ADÉQUATION A L'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL (Les réformes de type "Nouveau management public")

40. Je m'identifie pleinement aux objectifs/buts politiques des réformes du service public de ces dernières années.

Pas du tout d'accord

Tout à fait d'accord



41. Je partage les valeurs et visions qui sous-tendent les réformes dans mon domaine d'activité.

Pas du tout d'accord

Tout à fait d'accord



42. Mes opinions personnelles sont en adéquation avec les stratégies politiques déployées en vue de réformer le secteur public en Suisse.

Pas du tout d'accord

Tout à fait d'accord



43. J'estime que les nouveaux principes et outils de gestion introduits en vue de mener les réformes dans mon organisation sont les bons.

Pas du tout d'accord

Tout à fait d'accord



44. De manière générale, je partage l'idée que les réformes dans le secteur public sont indispensables et incontournables.

Pas du tout d'accord

Tout à fait d'accord





UNIL | Université de Lausanne

Faculté de droit,
des sciences criminelles
et d'administration publique

PWPC (version en français) - UN ENGAGEMENT PUBLIC AU TRAVAIL ?

11. A PROPOS DE VOTRE EMPLOI

45. Type de contrat ?

- ☐ Contrat à durée indéterminée (CDI)
- ☐ Contrat à durée déterminée (CDD)
- ☐ Stagiaire
- ☐ Apprenti(e)

46. Niveau hiérarchique ?

- ☐ Employé(e)
- ☐ Cadre
- ☐ Membre de la direction

47. Catégorie de fonction dans votre organisation ?

- ☐ Fonction spécialisée ou technique au cœur de l'activité organisationnelle (par exemple dans le social, la santé, la sécurité etc.)
- ☐ Support administratif (logistique, informatique, comptabilité, RH)

48. Domaine de politique publique de votre organisation

49. J'occupe un emploi :

- ☐ Au contact des personnes à qui nous offrons nos services
- ☐ Qui m'impose constamment de gérer mes émotions par rapport aux décisions à prendre

50. Avez-vous déjà travaillé pour un employeur privé ?

- ☐ Oui
- ☐ Non

51. Si oui, à combien estimez-vous la part d'expérience dans le privé sur l'ensemble de votre vécu professionnel ?



52. L'organisation dans laquelle vous travaillez actuellement est située au niveau :

- ☐ Fédéral
- ☐ Cantonal
- ☐ Communal



UNIL | Université de Lausanne

Faculté de droit,
des sciences criminelles
et d'administration publique

PWPC (version en français) - UN ENGAGEMENT PUBLIC AU TRAVAIL ?

12. POUR MIEUX VOUS CONNAITRE...

53. Vous êtes :

- ☐ Femme
☐ Homme

54. Tranche d'âge entre :

- | | |
|---------------------------------------|--------------------------------------|
| <input type="radio"/> Moins de 18 ans | <input type="radio"/> 40-49 ans |
| <input type="radio"/> 18-29 ans | <input type="radio"/> 50-59 ans |
| <input type="radio"/> 30-39 ans | <input type="radio"/> Plus de 60 ans |

55. Quel est votre diplôme du niveau le plus élevé ?

- | | |
|--|--------------------------------------|
| <input type="radio"/> Fin de scolarité obligatoire | <input type="radio"/> Licence |
| <input type="radio"/> Certificat fédéral de capacité (CFC) | <input type="radio"/> Master |
| <input type="radio"/> Maturité | <input type="radio"/> Doctorat |
| <input type="radio"/> Maturité + 2 ans | <input type="radio"/> Brevet fédéral |

56. Langue maternelle ?

- ☐ Français
☐ Allemand
☐ Italien
☐ Anglais
☐ Autre (veuillez préciser)

Annexe 11 : Liste des organisations sondées

Organisations sondées - Volets qualitatif et quantitatif

NIVEAU INSTITUTIONNEL	ORGANISATION
Fédéral	Carpostal
	Chemins de fer fédéraux - CFF
	Office fédéral des migrations
Cantonal	Administration cantonale de Berne
	Administration cantonale de Genève
	Administration cantonale de Luzern
	Centre Hospitalier Universitaire - VD
	Département du Territoire et de la Navigation - VD
	Établissement cantonal des assurances sociales ECAS - BE
	Établissement médico-social Val Fleuri - GE
	Fondation des Airelles - VD
	Office cantonal de l'emploi - VD
	Service de la géomatique et du registre foncier - NE
	Services industriels - GE
	Tribunal cantonal - VD
	Université de Berne
	Université de Fribourg
	Université de Genève
	Université de Lausanne
	Université de Neuchâtel
	Université de Zürich
Communal	Commune d'Ormont-Dessus
	Commune de Belmont
	Commune de Féchy
	Commune de Gland
	Commune de Renens
	Commune d'Ollon
	Transports publics MBC
	Ville de Genève
	Ville de Lausanne
	Ville de Nyon

Chapitre VII : Exploration qualitative des ancrs d'engagement au travail

Annexe 12 : Grille inter-codeurs

Grille inter-codeur

VERBATIMS	ANCRAGES					
	BPUBL	DISOC	IDC	INNOV	ISSOC	WDSGN
"(...) ma vraie plus-value c'est de travailler pour la fonction publique, car je sens que je travaille pour la collectivité et ça c'est valorisant. Je ne le ferais moins volontiers pour une banque ou société qui fait du pétrole." LMDCA "(...) tout ce qui est en rapport avec des projets d'intégration, les enfants, les personnes âgées, les adolescents etc. Mais tout ça, je pense, a un lien plus ou moins étroit avec l'État." TT_SEM "La justice, la solidarité, le respect de l'État de droit aussi. Dans mon travail j'apprécie le fait que la sécurité des droits individuels soit de plus en plus protégée." YZ_SEM						
"Je suis bien ici parce que je fais ce que j'aime. Je rencontre plein de gens qui m'enrichissent. L'équipe est vraiment là, on s'entend tous bien. Il y a aussi la possibilité de continuer à se développer, à se former, mais aussi la qualité relationnelle avec les gens, l'échange." NY04						
"Je pense que je suis une courroie de transmission entre les services et la direction." UN01						
"Pour moi c'est le fait qu'il n'y a pas vraiment de routines. On fait 50% par ci ou par-là. On touche toujours à quelque chose de nouveau, même si l'objet reste toujours l'architecture." NZ_DCA						
"Ma fierté c'est de trouver des solutions pour les gens. Ma fierté c'est de voir les gens qui s'en sortent. Parce que notre métier c'est d'être là, les accompagner, les aider. Et lorsqu'ils sont enfin sortis de cette impasse, de leurs dettes et autres, je suis assez fier et contente de moi. Je me dis que je suis arrivée à les aider un petit peu." ER_HFIN "C'est le service public de qualité, d'apporter quelque chose à la population." PD_HFIN						
"Ici le directeur nous accorde assez sa confiance je trouve. Il nous dit « bon cette année, j'aimerais que tu fasses ça » et puis comment on y arrive-t-il s'en fiche, pourvu qu'au bout de l'année on ait réussi." NY03						
	PPUBL	SPUBL	TPSPUBL	USCL	VALUES	SSTABIL

VERBATIMS	ANCRAGES					
	BPUBL	DISOC	IDC	INNOV	ISSOC	WDSGN
"Ce qui m'intéresse c'est la notion de projet, c'est la notion de développer. (...) il est important qu'il y ait une proximité avec le politique. Typiquement l'état-major." NY05						
"Ici c'est la disponibilité pour les clients. D'ailleurs ils nous le disent souvent : on est publics, donc on est censés être présents pour le client. Pour moi il est tout à fait logique d'en faire un peu plus au lieu de se réfugier derrière des textes de lois. C'est ma façon à moi de voir les choses. On est le service public. Je me mets à la place des gens." FT_SI						
"Le temps il est différent chez nous. On doit prendre des décisions, faire des recherches. On ne doit rien laisser passer en fait. Ce temps nous permet de fournir un travail de qualité. !" NY03						
"Mais toujours garder ce contact avec les gens, qui est essentiel pour la bonne marche de l'administration. Je pense que ce contact est vraiment utile (...). Je n'aimerais pas que tout devienne informatisé, et que les gens passent par internet pour tout faire." FI02						
"Je ne travaillerais pas par exemple pour une société qui fait du pétrole. Tout simplement parce que ma personnalité, mon aspect personnel est puissant dans la manière dont je suis au travail. Je veux parler de mes valeurs." GE01						
"Je me dis que c'est une chance d'avoir un travail de photographe salarié. Je sais que si je ne travaillais pas ici, je ne sais pas si j'aurais la possibilité de vivre en tant qu'indépendante. Après il faut aussi se vendre et j'avoue que je n'ai pas ce caractère-là (...) être indépendant c'est aussi prendre des risques, par rapport à la clientèle, à l'assurance de retraite etc. C'est pour cela que l'aspect sécurité ici à la ville (ou un autre travail) est quand même important." DCA01						
	DEV	PROF	TEAM	JOB	LEAD	ORG
"J'aime particulièrement les formations. Elles portent souvent sur la manière de gérer les cas les plus compliqués comme les patients d'Alzheimer, les plus agités ou stressés. Ce qui compte c'est quand même d'être performant. Il faut savoir faire au mieux." EM03						

VERBATIMS	ANCRAGES					
	BPUBL	DISOC	IDC	INNOV	ISSOC	WDSGN
" La positivité, l'empathie sont des valeurs personnelles que je retrouve dans mon organisation. Mais sans hésiter la plus importante reste le professionnalisme, sans hésiter. Ça veut dire bien faire son boulot, avec respect. Par exemple moi je n'arrive pas à partir en sachant qu'il y a encore des choses à faire ; que le travail n'est pas encore terminé. Il y en a qui partent sans problème ! sans état d'âme. C'est du je-m'en-foutisme." EM03						
"On collabore énormément avec les services de la ville : le service des eaux, les espaces verts, l'urbanisme etc. c'est une façon de fonctionner, on est obligés de collaborer un petit peu, tous ensemble. Si on ne s'écoute pas, ça ne va pas jouer non plus." NY03						
"Lorsque je parle de mon emploi [dans le secteur public], je pense bien-être." GE01						
"Je pense qu'elle [ma loyauté] se porte vers ma cheffe de service dans un premier temps, car c'est d'elle de qui je dépends, qui me donne mes tâches et me fait confiance. En deuxième loyauté envers mon municipal. On a une bonne relation et lui il partage et discute les projets avec moi. Il y a une vraie complicité qui s'est créée depuis trois ans, aussi du fait qu'il apprécie mon travail." NY05						
"Moi je suis fière de travailler à xxx parce que c'est une ville qui bouge, c'est une ville qui est ouverte, qui essaye d'aller de l'avant, de trouver des solutions. (...) parce que même si c'est long, c'est quand même une ville qui essaye d'avancer." NY05						

NOTE : BPUBL : Buts publics ; DISSOC : Dynamiques d'interactions sociales ; IDC : identité de rôle et de carrière - sens de l'emploi ; INNOV : innovation ; ISSOC : Impact social et sociétal de l'activité ; WDSGN : Workdesign ; PPUB : Politiques publiques ; SPUBL : Services publics ; TPSPUBL : Temps public ; USCL : Usagers clients ; VALUES : Valeurs ; SSTABIL : Sécurité et stabilité de l'emploi ; DEV : Développement personnel et professionnel ; PROF : Profession ; TEAM : Équipe de travail ; JOB : Emploi ; LEAD : Leader ou superviseur ; ORG : Organisation.

Annexe 13 : Matrice de cooccurrence des ancres d'engagement au travail

Matrice de cooccurrence des ancres d'engagement au travail

	BPUBL	DEV	DISOC	IDC	INNOV	ISSOC	JOB	LEAD	ORG	PPUBL	PROF	SPUBL	SSTABIL	TEAM	TPSPUBL	USCL	VALUES	WDSGN
BPUBL	0	1	1	8	0	5	0	0	9	8	2	8	0	0	0	4	6	2
DEV	1	0	22	3	0	6	15	0	7	7	13	7	3	2	0	8	2	18
DISOC	1	22	0	1	0	4	15	4	4	5	13	5	0	24	1	9	7	14
IDC	8	3	1	0	0	8	0	0	3	1	4	1	1	0	0	5	4	2
INNOV	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ISSOC	5	6	4	8	1	0	2	0	3	2	5	11	0	0	0	7	1	2
JOB	0	15	15	0	0	2	0	0	9	3	7	4	5	6	2	6	3	18
LEAD	0	0	4	0	0	0	0	0	1	0	12	0	0	4	0	0	3	2
ORG	9	7	4	3	0	3	9	1	0	2	8	6	5	8	0	4	9	7
PPUBL	8	7	5	1	0	2	3	0	2	0	0	8	0	0	0	4	3	6
PROF	2	13	13	4	0	5	7	12	8	0	0	12	1	5	2	11	19	15
SPUBL	8	7	5	1	0	11	4	0	6	8	12	0	2	0	0	37	2	3
SSTABIL	0	3	0	1	0	0	5	0	5	0	1	2	0	1	2	0	2	7
TEAM	0	2	24	0	0	0	6	4	8	0	5	0	1	0	0	4	5	4
TPSPUBL	0	0	1	0	0	0	2	0	0	0	2	0	2	0	0	0	1	4
USCL	4	8	9	5	0	7	6	0	4	4	11	37	0	4	0	0	10	5
VALUES	6	2	7	4	0	1	3	3	9	3	19	2	2	5	1	10	0	8
WDSGN	2	18	14	2	0	2	18	2	7	6	15	3	7	4	4	5	8	0

Chapitre VIII : Analyse quantitative des ancres d'engagement au travail

Annexe 14 : Statistiques descriptives des ancres d'engagement au travail selon les quatre configurations de publicitude

Statistiques descriptives - Ancres d'engagement au travail selon la publicitude de l'environnement de travail

ANCRES D'ENGAGEMENT AU TRAVAIL		N	MOY	SD	Err. Std	Int. de conf. à 95 % (MOY)		Min	Max
						(-)	(+)		
WDSGN	Environnement public	796	2.74	0.74	0.03	2.69	2.79	1.00	5.00
	Org. hybride vs emploi public	596	2.51	0.68	0.03	2.45	2.56	1.00	4.67
	Org publique vs Emploi hybride	390	2.44	0.76	0.04	2.36	2.51	1.00	5.00
	Environnement hybride	182	2.43	0.77	0.06	2.31	2.54	1.00	4.67
DISOC	Environnement public	796	3.25	0.73	0.03	3.20	3.30	1.00	5.00
	Org. hybride vs emploi public	596	2.99	0.74	0.03	2.93	3.05	1.00	4.67
	Org publique vs Emploi hybride	390	2.90	0.76	0.04	2.82	2.97	1.00	5.00
	Environnement hybride	182	2.73	0.76	0.06	2.62	2.84	1.00	4.67
DEV	Environnement public	796	3.13	0.69	0.02	3.08	3.18	1.00	5.00
	Org. hybride vs emploi public	596	2.97	0.69	0.03	2.92	3.03	1.00	4.67
	Org publique vs Emploi hybride	390	2.84	0.73	0.04	2.77	2.92	1.00	4.33
	Environnement hybride	182	2.82	0.81	0.06	2.70	2.94	1.00	5.00
SPUBL	Environnement public	797	3.31	0.69	0.02	3.27	3.36	1.00	5.00
	Org. hybride vs emploi public	596	2.83	0.74	0.03	2.77	2.89	1.00	5.00
	Org publique vs Emploi hybride	390	2.70	0.73	0.04	2.63	2.78	1.00	4.00
	Environnement hybride	182	2.60	0.80	0.06	2.49	2.72	1.00	4.00
TPSPUBL	Environnement public	796	3.10	0.72	0.03	3.05	3.16	1.00	5.00
	Org. hybride vs emploi public	596	2.99	0.69	0.03	2.93	3.05	1.00	4.67
	Org publique vs Emploi hybride	390	2.91	0.74	0.04	2.84	2.99	1.00	4.67
	Environnement hybride	182	2.86	0.78	0.06	2.75	2.98	1.00	4.00
BPUBL	Environnement public	797	3.19	0.69	0.02	3.14	3.24	1.00	5.00
	Org. hybride vs emploi public	597	2.77	0.68	0.03	2.72	2.83	1.00	4.50

					Int. de conf. à 95 % (MOY)				
ANCRES D'ENGAGEMENT AU TRAVAIL		N	MOY	SD	Err. Std	(-)	(+)	Min	Max
	Org publique vs Emploi hybride	390	2.57	0.70	0.04	2.50	2.64	1.00	4.00
	Environnement hybride	182	2.52	0.74	0.05	2.41	2.63	1.00	4.00
ISSOC	Environnement public	796	3.12	0.75	0.03	3.07	3.18	1.00	5.00
	Org. hybride vs emploi public	596	2.69	0.76	0.03	2.63	2.75	1.00	4.33
	Org publique vs Emploi hybride	390	2.58	0.75	0.04	2.51	2.66	1.00	4.00
	Environnement hybride	182	2.54	0.83	0.06	2.42	2.66	1.00	4.00
PPUBL	Environnement public	797	2.63	0.88	0.03	2.57	2.70	1.00	5.00
	Org. hybride vs emploi public	596	2.23	0.83	0.03	2.16	2.30	1.00	4.67
	Org publique vs Emploi hybride	390	2.09	0.77	0.04	2.01	2.17	1.00	4.00
	Environnement hybride	182	2.12	0.85	0.06	2.00	2.25	1.00	4.00
USCL	Environnement public	796	3.07	0.78	0.03	3.02	3.12	1.00	5.00
	Org. hybride vs emploi public	596	2.65	0.79	0.03	2.59	2.72	1.00	4.67
	Org publique vs Emploi hybride	390	2.50	0.78	0.04	2.42	2.58	1.00	4.00
	Environnement hybride	182	2.44	0.82	0.06	2.32	2.56	1.00	4.00
INNOV	Environnement public	796	2.99	0.79	0.03	2.93	3.04	1.00	5.00
	Org. hybride vs emploi public	596	2.80	0.80	0.03	2.73	2.86	1.00	5.00
	Org publique vs Emploi hybride	390	2.76	0.76	0.04	2.68	2.83	1.00	4.67
	Environnement hybride	182	2.76	0.80	0.06	2.64	2.87	1.00	5.00
IDC	Environnement public	796	3.48	0.61	0.02	3.43	3.52	1.00	5.00
	Org. hybride vs emploi public	597	3.22	0.64	0.03	3.17	3.27	1.00	5.00
	Org publique vs Emploi hybride	390	3.09	0.68	0.03	3.03	3.16	1.00	4.67
	Environnement hybride	182	2.99	0.77	0.06	2.87	3.10	1.00	4.67
VALUES	Environnement public	797	3.16	0.71	0.03	3.11	3.21	1.00	5.00
	Org. hybride vs emploi public	596	2.74	0.72	0.03	2.68	2.80	1.00	5.00
	Org publique vs Emploi hybride	390	2.46	0.72	0.04	2.39	2.53	1.00	4.33
	Environnement hybride	182	2.34	0.76	0.06	2.23	2.45	1.00	4.00
SSTABIL	Environnement public	796	3.00	0.86	0.03	2.94	3.06	1.00	5.00
	Org. hybride vs emploi public	597	2.81	0.85	0.03	2.74	2.88	1.00	5.00

					Int. de conf. à 95 % (MOY)				
ANCRES D'ENGAGEMENT AU TRAVAIL		N	MOY	SD	Err. Std	(-)	(+)	Min	Max
PROF	Org publique vs Emploi hybride	390	2.66	0.81	0.04	2.58	2.74	1.00	4.00
	Environnement hybride	182	2.75	0.83	0.06	2.63	2.87	1.00	4.67
	Environnement public	797	3.17	0.75	0.03	3.12	3.22	1.00	5.00
	Org. hybride vs emploi public	596	2.98	0.71	0.03	2.92	3.03	1.00	4.67
	Org publique vs Emploi hybride	390	2.84	0.80	0.04	2.76	2.92	1.00	5.00
	Environnement hybride	182	2.78	0.82	0.06	2.66	2.90	1.00	4.00
JOB	Environnement public	796	2.96	0.72	0.03	2.91	3.01	1.00	5.00
	Org. hybride vs emploi public	596	2.66	0.66	0.03	2.60	2.71	1.00	4.67
	Org publique vs Emploi hybride	390	2.56	0.72	0.04	2.49	2.64	1.00	4.00
	Environnement hybride	182	2.42	0.79	0.06	2.30	2.53	1.00	4.00
LEAD	Environnement public	796	3.17	0.68	0.02	3.12	3.22	1.00	5.00
	Org. hybride vs emploi public	596	2.94	0.69	0.03	2.88	2.99	1.00	4.67
	Org publique vs Emploi hybride	390	2.80	0.75	0.04	2.72	2.87	1.00	5.00
	Environnement hybride	182	2.76	0.74	0.05	2.65	2.86	1.00	5.00
ORG	Environnement public	795	2.76	0.74	0.03	2.71	2.82	1.00	5.00
	Org. hybride vs emploi public	595	2.45	0.66	0.03	2.40	2.51	1.00	4.33
	Org publique vs Emploi hybride	390	2.25	0.63	0.03	2.19	2.31	1.00	4.67
	Environnement hybride	182	2.16	0.66	0.05	2.06	2.26	1.00	4.00
TEAM	Environnement public	796	3.30	0.69	0.02	3.25	3.35	1.00	5.00
	Org. hybride vs emploi public	596	3.11	0.69	0.03	3.06	3.17	1.00	4.67
	Org publique vs Emploi hybride	390	3.01	0.75	0.04	2.93	3.08	1.00	5.00
	Environnement hybride	182	2.83	0.79	0.06	2.72	2.95	1.00	4.67

Annexe 15 : Statistiques de l'analyse des profils d'engagement au travail

Facteurs intersujets

		Libellé de valeur	N
Publicitude de l'environnement de travail	1	Environnement public	796
	2	Org. hybride vs emploi public	596
	3	Org publique vs Emploi hybride	390
	4	Environnement hybride	182

Statistiques descriptives (analyse de profil)

Publicitude de l'environnement de travail		M	SD	N
Score Z : Ancrage de Service public	Environnement public	0.43	0.93	796
	Org. hybride vs emploi public	-0.20	0.93	596
	Org publique vs Emploi hybride	-0.38	0.90	390
	Environnement hybride	-0.45	1.02	182
	Total	0.00	1.00	1964
Score Z : Ancrage de développement	Environnement public	0.24	1.00	796
	Org. hybride vs emploi public	-0.08	0.90	596
	Org publique vs Emploi hybride	-0.24	1.01	390
	Environnement hybride	-0.27	1.10	182
	Total	0.00	1.00	1964
Score Z : Ancrage social	Environnement public	0.27	0.94	796
	Org. hybride vs emploi public	-0.07	0.95	596
	Org publique vs Emploi hybride	-0.22	1.01	390
	Environnement hybride	-0.48	1.06	182
	Total	0.00	1.00	1964

Test des effets intersujets

Source	Somme des carrés de type III	ddl	Carré moyen	F	Sign.	Eta-carré partiel	Paramètre Paramètre	Puissance observée ^a
Constante	62,736	1	62.736	38.586	0.000	0.019	38.586	1.000
PUBLICNESS	435,924	3	145.308	89.372	0.000	0.120	268.117	1.000
Erreur	3186,711	1960	1.626					

Tests multivariés

Effet		Valeur	F	ddl de l'hypothèse	Erreur ddl	Sign.	Eta-carré partiel	Paramètre Paramètre	Puissance observée ^d
PWPC_PROFILE	Trace de Pillai	0.002	2.406 ^b	2.000	1959.000	0.090	0.002	4.812	0.487
	Lambda de Wilks	0.998	2.406 ^b	2.000	1959.000	0.090	0.002	4.812	0.487
	Trace de Hotelling	0.002	2.406 ^b	2.000	1959.000	0.090	0.002	4.812	0.487
	Plus grande racine de Roy	0.002	2.406 ^b	2.000	1959.000	0.090	0.002	4.812	0.487
PWPC_PROFILE * PUBLICNESS	Trace de Pillai	0.029	9.523	6.000	3920.000	0.000	0.014	57.135	1.000
	Lambda de Wilks	0.971	9.554 ^b	6.000	3918.000	0.000	0.014	57.325	1.000
	Trace de Hotelling	0.029	9.586	6.000	3916.000	0.000	0.014	57.515	1.000
	Plus grande racine de Roy	0.025	16.552 ^c	3.000	1960.000	0.000	0.025	49.657	1.000

NOTE : Plan : Constante + PUBLICNESS ; Plan intrasujets : PWPC_PROFILE ; b. Statistique exacte ; c. La statistique est une borne supérieure de F qui produit une borne inférieure sur le niveau de signification.

Comparaisons multiples (Analyse de profils)

(I) Publicitude de l'environnement de travail		Différence moyenne (I-J)	Err. std	Sign.	Int. de conf. à 95 %	
					-	+
Environnement public	Org. hybride vs emploi public	.4275934*	0.0399	0.000	0.322	0.533
	Org publique vs Emploi hybride	.5934836*	0.0455	0.000	0.473	0.714
	Environnement hybride	.7109140*	0.0605	0.000	0.551	0.871
Org. hybride vs emploi public	Environnement public	-.4275934*	0.0399	0.000	-0.533	-0.322
	Org publique vs Emploi hybride	.1658902*	0.0479	0.003	0.039	0.293
	Environnement hybride	.2833205*	0.0623	0.000	0.119	0.448
Org publique vs Emploi hybride	Environnement public	-.5934836*	0.0455	0.000	-0.714	-0.473
	Org. hybride vs emploi public	-.1658902*	0.0479	0.003	-0.293	-0.039
	Environnement hybride	0.1174303	0.0661	0.454	-0.057	0.292
Environnement hybride	Environnement public	-.7109140*	0.0605	0.000	-0.871	-0.551
	Org. hybride vs emploi public	-.2833205*	0.0623	0.000	-0.448	-0.119
	Org publique vs Emploi hybride	-0.1174303	0.0661	0.454	-0.292	0.057

NOTE : Calcul basé sur les moyennes observées ; le terme d'erreur est le carré moyen (Erreur) = ,542 ; *. la différence moyenne est significative au niveau.

Annexe 16 : Statistiques complètes de fiabilité de l'échelle d'engagement multi-ancres au travail

Statistiques de fiabilité de l'échelle d'engagement multi-ancres au travail

	Moyenne de l'échelle en cas de suppression d'un élément	Variance de l'échelle en cas de suppression d'un élément	Corrélation complète des éléments corrigés	Carré de la corrélation multiple	Alpha de Cronbach en cas de suppression de l'élément
WDSGN	49.0676	65.368	0.604	0.421	0.900
DISOC	48.5981	65.670	0.562	0.469	0.901
DEV	48.6528	66.297	0.543	0.420	0.902
SPUBL	48.6669	64.436	0.655	0.670	0.899
TPSPUBL	48.6425	67.555	0.426	0.318	0.905
BPUBL	48.7700	64.208	0.704	0.656	0.897
ISSOC	48.8180	64.380	0.635	0.623	0.899
PPUBL	49.2966	64.963	0.530	0.452	0.903
USCL	48.8767	64.258	0.623	0.579	0.899
INNOV	48.7845	66.820	0.442	0.299	0.905
IDC	48.3711	65.503	0.665	0.529	0.899
VALUES	48.8314	64.152	0.671	0.582	0.898
SSTABIL	48.7942	67.376	0.363	0.312	0.908
PROF	48.6400	66.617	0.478	0.369	0.904

JOB	48.9108	65.721	0.583	0.449	0.901
LEAD	48.6602	66.778	0.500	0.400	0.903
ORG	49.1346	64.759	0.679	0.526	0.898
TEAM	48.5054	66.620	0.505	0.440	0.903

Buts publics ; DISOC : Dynamiques d'interaction sociale ; IDC : Identité de rôle et de carrière et sens de l'emploi ; INNOV : Innovation ; ISSOC : Impact social et sociétal de l'activité ; WDSGN : Workdesign – organisation et conception du travail ; PPUBL : Politiques publiques, SPUBL : Service public ; TPSPUBL : Temps public ; USCL : Usagers-clients des services publics; VALUES : Valeurs ; SSTABIL : Sécurité et stabilité de l'emploi ; DEV : Développement personnel et professionnel; PROF : Profession ; TEAM : Équipe de travail ; JOB : Emploi ; LEAD : Superviseur ; ORG : Organisation.

Annexe 17 : ANOVA - Test de normalité des résidus des variables dépendantes

Test de normalité des résidus des variables dépendantes

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistiques	ddl	Sig.	Statistiques	ddl	Sig.
SPUBL	0.115	1976	0.000	0.968	1976	0.000
PPUBL	0.117	1976	0.000	0.959	1976	0.000
ISSOC	0.108	1976	0.000	0.971	1976	0.000
USCL	0.108	1976	0.000	0.971	1976	0.000
WDSGN	0.089	1976	0.000	0.978	1976	0.000
DISOC	0.114	1976	0.000	0.964	1976	0.000
DEV	0.112	1976	0.000	0.965	1976	0.000
TEAM	0.115	1976	0.000	0.955	1976	0.000

NOTES : a. Correction de signification de Lilliefors ; DISOC : Dynamiques d'interaction sociale ; ISSOC : Impact social et sociétal de l'activité ; WDSGN : Workdesign – organisation et conception du travail ; PPUBL : Politiques publiques ; SPUBL : Service public ; USCL : Usagers-clients des services publics ; DEV : Développement personnel et professionnel ; TEAM : Équipe de travail.

Annexe 18 : ANOVA – Test de Levene pour l'homogénéité des variances

Test de Levene d'homogénéité des variances

ANCRES	Statistique de Levene	ddl1	ddl2	Sig.
SPUBL	3.508	3	1961	0.015
PPUBL	3.490	3	1961	0.015
ISSOC	2.120	3	1960	0.096
USCL	0.676	3	1960	0.567
WDSGN	3.025	3	1960	0.029
DISOC	0.685	3	1960	0.561
DEV	3.525	3	1960	0.014
TEAM	2.176	3	1960	0.089

NOTES : DISOC : Dynamiques d'interaction sociale ; ISSOC : Impact social et sociétal de l'activité ; WDSGN : Workdesign – organisation et conception du travail ; PPUBL : Politiques publiques ; SPUBL : Service public ; USCL : Usagers-clients des services publics ; DEV : Développement personnel et professionnel ; TEAM : Équipe de travail.

Annexe 19 : ANOVA - test de la publicitude des ancrs - Environnement Organisation hybride & Emploi public

MANOVA - ancrs de l'Environnement *Organisation hybride & Emploi public*

Source		Somme des carrés de type III	ddl	Carré moyen	F	Sign.	Eta-carré partiel	Paramètre de non- centralité	Puissance observée ^f
Modèle corrigé	WDSGN	82.792 ^a	13	6.369	13.905	0.000	0.109	180.769	1.000
	USCL	178.224 ^b	13	13.710	25.610	0.000	0.183	332.928	1.000
	DISOC	53.345 ^c	13	4.103	8.180	0.000	0.067	106.346	1.000
	DEV	41.932 ^d	13	3.226	6.907	0.000	0.057	89.794	1.000
	TEAM	40.033 ^e	13	3.079	6.479	0.000	0.054	84.232	1.000
Constante	WDSGN	125.123	1	125.123	273.195	0.000	0.156	273.195	1.000
	USCL	68.687	1	68.687	128.310	0.000	0.080	128.310	1.000
	DISOC	139.081	1	139.081	277.267	0.000	0.158	277.267	1.000
	DEV	192.563	1	192.563	412.355	0.000	0.218	412.355	1.000
	TEAM	176.892	1	176.892	372.196	0.000	0.201	372.196	1.000
OHEP	WDSGN	2.329	1	2.329	5.086	0.024	0.003	5.086	0.616
	USCL	3.768	1	3.768	7.039	0.008	0.005	7.039	0.755
	DISOC	2.271	1	2.271	4.528	0.034	0.003	4.528	0.566
	DEV	0.118	1	0.118	0.252	0.616	0.000	0.252	0.079
	TEAM	0.138	1	0.138	0.291	0.590	0.000	0.291	0.084
NIVOHIER	WDSGN	0.172	1	0.172	0.376	0.540	0.000	0.376	0.094

Source		Somme des carrés de type III	ddl	Carré moyen	F	Sign.	Eta-carré partiel	Paramètre de non- centralité	Puissance observée ^f
	USCL	0.259	1	0.259	0.484	0.487	0.000	0.484	0.107
	DISOC	0.487	1	0.487	0.970	0.325	0.001	0.970	0.166
	DEV	0.035	1	0.035	0.075	0.785	0.000	0.075	0.059
	TEAM	2.773	1	2.773	5.835	0.016	0.004	5.835	0.675
JOB CAT	WDSGN	0.955	1	0.955	2.086	0.149	0.001	2.086	0.303
	USCL	9.068	1	9.068	16.939	0.000	0.011	16.939	0.984
	DISOC	1.248	1	1.248	2.487	0.115	0.002	2.487	0.351
	DEV	0.067	1	0.067	0.144	0.704	0.000	0.144	0.067
	TEAM	0.091	1	0.091	0.191	0.662	0.000	0.191	0.072
CLASS_PROF	WDSGN	0.999	1	0.999	2.182	0.140	0.001	2.182	0.315
	USCL	6.085	1	6.085	11.366	0.001	0.008	11.366	0.921
	DISOC	1.591	1	1.591	3.172	0.075	0.002	3.172	0.429
	DEV	2.952	1	2.952	6.322	0.012	0.004	6.322	0.710
	TEAM	0.312	1	0.312	0.657	0.418	0.000	0.657	0.128
CONTACT_USCL	WDSGN	8.340	1	8.340	18.209	0.000	0.012	18.209	0.989
	USCL	39.421	1	39.421	73.640	0.000	0.047	73.640	1.000
	DISOC	7.666	1	7.666	15.282	0.000	0.010	15.282	0.974
	DEV	1.366	1	1.366	2.926	0.087	0.002	2.926	0.401
	TEAM	2.986	1	2.986	6.284	0.012	0.004	6.284	0.707

Source		Somme des carrés de type III	ddl	Carré moyen	F	Sign.	Eta-carré partiel	Paramètre de non- centralité	Puissance observée ^f
JOB_EMOTION	WDSGN	2.494	1	2.494	5.445	0.020	0.004	5.445	0.645
	USCL	2.041	1	2.041	3.813	0.051	0.003	3.813	0.497
	DISOC	1.797	1	1.797	3.583	0.059	0.002	3.583	0.473
	DEV	0.817	1	0.817	1.751	0.186	0.001	1.751	0.262
	TEAM	0.003	1	0.003	0.007	0.935	0.000	0.007	0.051
NIVOINST	WDSGN	0.002	1	0.002	0.005	0.943	0.000	0.005	0.051
	USCL	23.336	1	23.336	43.592	0.000	0.029	43.592	1.000
	DISOC	1.509	1	1.509	3.009	0.083	0.002	3.009	0.411
	DEV	0.007	1	0.007	0.015	0.904	0.000	0.015	0.052
	TEAM	2.395	1	2.395	5.039	0.025	0.003	5.039	0.612
SEXE	WDSGN	5.925	1	5.925	12.938	0.000	0.009	12.938	0.949
	USCL	9.534	1	9.534	17.810	0.000	0.012	17.810	0.988
	DISOC	28.634	1	28.634	57.084	0.000	0.037	57.084	1.000
	DEV	19.612	1	19.612	41.998	0.000	0.028	41.998	1.000
	TEAM	16.052	1	16.052	33.775	0.000	0.022	33.775	1.000
AGE	WDSGN	1.161	1	1.161	2.535	0.112	0.002	2.535	0.356
	USCL	17.921	1	17.921	33.478	0.000	0.022	33.478	1.000
	DISOC	1.653	1	1.653	3.295	0.070	0.002	3.295	0.442
	DEV	4.113	1	4.113	8.808	0.003	0.006	8.808	0.843

Source		Somme des carrés de type III	ddl	Carré moyen	F	Sign.	Eta-carré partiel	Paramètre de non- centralité	Puissance observée ^f
	TEAM	2.797	1	2.797	5.885	0.015	0.004	5.885	0.679
DIPL	WDSGN	9.363	1	9.363	20.443	0.000	0.014	20.443	0.995
	USCL	3.449	1	3.449	6.443	0.011	0.004	6.443	0.718
	DISOC	0.020	1	0.020	0.040	0.842	0.000	0.040	0.055
	DEV	0.190	1	0.190	0.407	0.524	0.000	0.407	0.098
	TEAM	3.684	1	3.684	7.752	0.005	0.005	7.752	0.795
LGMAT	WDSGN	2.022	1	2.022	4.414	0.036	0.003	4.414	0.556
	USCL	2.399	1	2.399	4.482	0.034	0.003	4.482	0.562
	DISOC	0.219	1	0.219	0.436	0.509	0.000	0.436	0.101
	DEV	0.407	1	0.407	0.871	0.351	0.001	0.871	0.154
	TEAM	0.354	1	0.354	0.744	0.389	0.001	0.744	0.138
CANTON	WDSGN	11.584	1	11.584	25.293	0.000	0.017	25.293	0.999
	USCL	14.478	1	14.478	27.045	0.000	0.018	27.045	0.999
	DISOC	0.007	1	0.007	0.015	0.903	0.000	0.015	0.052
	DEV	3.739	1	3.739	8.007	0.005	0.005	8.007	0.807
	TEAM	2.185	1	2.185	4.598	0.032	0.003	4.598	0.573
EX_FCT	WDSGN	2.418	1	2.418	5.280	0.022	0.004	5.280	0.632
	USCL	0.613	1	0.613	1.146	0.285	0.001	1.146	0.188
	DISOC	0.051	1	0.051	0.102	0.750	0.000	0.102	0.062

Source		Somme des carrés de type III	ddl	Carré moyen	F	Sign.	Eta-carré partiel	Paramètre de non- centralité	Puissance observée ^f
	DEV	0.808	1	0.808	1.730	0.189	0.001	1.730	0.260
	TEAM	1.760	1	1.760	3.703	0.055	0.002	3.703	0.485
Erreur	WDSGN	678.754	1482	0.458					
	USCL	793.349	1482	0.535					
	DISOC	743.391	1482	0.502					
	DEV	692.070	1482	0.467					
	TEAM	704.343	1482	0.475					
Total	WDSGN	10295.778	1496						
	USCL	12075.222	1496						
	DISOC	14154.944	1496						
	DEV	13790.139	1496						
	TEAM	15172.028	1496						
Total corrigé	WDSGN	761.546	1495						
	USCL	971.573	1495						
	DISOC	796.736	1495						
	DEV	734.002	1495						
	TEAM	744.376	1495						

Source	Somme des carrés de type III	ddl	Carré moyen	F	Sign.	Eta-carré partiel	Paramètre de non- centralité	Puissance observée ^f
--------	------------------------------------	-----	----------------	---	-------	----------------------	------------------------------------	------------------------------------

Variables dépendantes : SPUBL, PPUBL, ISSOC, USCL, WDSGN, DISOC, DEV, TEAM ; DISOC : Dynamiques d'interaction sociale ; ISSOC : Impact social et sociétal de l'activité ; WDSGN : Workdesign – organisation et conception du travail ; PPUBL : Politiques publiques ; SPUBL : Service public ; USCL : Usagers-clients des services publics ; DEV : Développement personnel et professionnel ; TEAM : Équipe de travail ; CANT. : canton ; CLASS_PROF : classe professionnelle ; DIPL : diplôme ; EX_FCT : ancienneté dans la fonction ; JOBCAT : catégorie d'emploi ; LGMAT : langue maternelle ; NIVOHIER : niveau hiérarchique ; NIVOINST : niveau institutionnel

a. R-deux = .109 (R-deux ajusté = .101)

b. R-deux = .183 (R-deux ajusté = .176)

c. R-deux = .067 (R-deux ajusté = .059)

d. R-deux = .057 (R-deux ajusté = .049)

e. R-deux = .054 (R-deux ajusté = .045)

f. Calcul à l'aide d'alpha = .05

Annexe 20 : ANOVA - test de la publicitude des ancrs - Environnement Organisation publique & Emploi générique

MANOVA - ancrs de l'Environnement *Organisation publique & Emploi générique*

Source		Somme des carrés de type III	ddl	Carré moyen	F	Sign.	Eta-carré partiel	Paramètre de non- centralité	Puissance observée ^f
Modèle corrigé	WDSGN	81.752 ^a	13	6.289	13.710	0.000	0.107	178.225	1.000
	USCL	186.426 ^b	13	14.340	27.068	0.000	0.192	351.886	1.000
	DISOC	56.329 ^c	13	4.333	8.673	0.000	0.071	112.748	1.000
	DEV	45.185 ^d	13	3.476	7.478	0.000	0.062	97.215	1.000
	TEAM	42.750 ^e	13	3.288	6.946	0.000	0.057	90.299	1.000
Constante	WDSGN	125.539	1	125.539	273.685	0.000	0.156	273.685	1.000
	USCL	67.971	1	67.971	128.297	0.000	0.080	128.297	1.000
	DISOC	138.606	1	138.606	277.435	0.000	0.158	277.435	1.000
	DEV	191.269	1	191.269	411.517	0.000	0.217	411.517	1.000
	TEAM	175.805	1	175.805	371.342	0.000	0.200	371.342	1.000
OPEH	WDSGN	1.289	1	1.289	2.811	0.094	0.002	2.811	0.388
	USCL	11.969	1	11.969	22.592	0.000	0.015	22.592	0.997
	DISOC	5.256	1	5.256	10.520	0.001	0.007	10.520	0.900
	DEV	3.370	1	3.370	7.250	0.007	0.005	7.250	0.768
	TEAM	2.856	1	2.856	6.033	0.014	0.004	6.033	0.690
NIVOHIER	WDSGN	0.145	1	0.145	0.317	0.574	0.000	0.317	0.087

Source		Somme des carrés de type III	ddl	Carré moyen	F	Sign.	Eta-carré partiel	Paramètre de non- centralité	Puissance observée ^f
	USCL	0.311	1	0.311	0.587	0.444	0.000	0.587	0.119
	DISOC	0.539	1	0.539	1.079	0.299	0.001	1.079	0.180
	DEV	0.039	1	0.039	0.085	0.771	0.000	0.085	0.060
	TEAM	2.815	1	2.815	5.945	0.015	0.004	5.945	0.683
JOBCAT	WDSGN	0.907	1	0.907	1.977	0.160	0.001	1.977	0.290
	USCL	9.649	1	9.649	18.213	0.000	0.012	18.213	0.989
	DISOC	1.389	1	1.389	2.781	0.096	0.002	2.781	0.385
	DEV	0.100	1	0.100	0.215	0.643	0.000	0.215	0.075
	TEAM	0.062	1	0.062	0.132	0.717	0.000	0.132	0.065
CLASS_PROF	WDSGN	0.961	1	0.961	2.094	0.148	0.001	2.094	0.304
	USCL	6.207	1	6.207	11.715	0.001	0.008	11.715	0.928
	DISOC	1.615	1	1.615	3.232	0.072	0.002	3.232	0.435
	DEV	3.072	1	3.072	6.610	0.010	0.004	6.610	0.729
	TEAM	0.346	1	0.346	0.732	0.392	0.000	0.732	0.137
CONTACT_USCL	WDSGN	8.956	1	8.956	19.525	0.000	0.013	19.525	0.993
	USCL	41.510	1	41.510	78.351	0.000	0.050	78.351	1.000
	DISOC	8.339	1	8.339	16.692	0.000	0.011	16.692	0.983
	DEV	1.475	1	1.475	3.173	0.075	0.002	3.173	0.429
	TEAM	3.148	1	3.148	6.648	0.010	0.004	6.648	0.731

Source		Somme des carrés de type III	ddl	Carré moyen	F	Sign.	Eta-carré partiel	Paramètre de non- centralité	Puissance observée ^f
JOB_EMOTION	WDSGN	2.399	1	2.399	5.229	0.022	0.004	5.229	0.628
	USCL	1.918	1	1.918	3.621	0.057	0.002	3.621	0.477
	DISOC	1.710	1	1.710	3.423	0.065	0.002	3.423	0.456
	DEV	0.798	1	0.798	1.718	0.190	0.001	1.718	0.258
	TEAM	0.005	1	0.005	0.010	0.922	0.000	0.010	0.051
NIVOINST	WDSGN	0.001	1	0.001	0.002	0.962	0.000	0.002	0.050
	USCL	20.641	1	20.641	38.962	0.000	0.026	38.962	1.000
	DISOC	1.096	1	1.096	2.194	0.139	0.001	2.194	0.316
	DEV	0.054	1	0.054	0.116	0.734	0.000	0.116	0.063
	TEAM	1.973	1	1.973	4.167	0.041	0.003	4.167	0.532
SEXE	WDSGN	6.089	1	6.089	13.275	0.000	0.009	13.275	0.954
	USCL	9.863	1	9.863	18.617	0.000	0.012	18.617	0.991
	DISOC	29.058	1	29.058	58.162	0.000	0.038	58.162	1.000
	DEV	19.755	1	19.755	42.504	0.000	0.028	42.504	1.000
	TEAM	16.180	1	16.180	34.175	0.000	0.023	34.175	1.000
AGE	WDSGN	1.179	1	1.179	2.570	0.109	0.002	2.570	0.360
	USCL	17.253	1	17.253	32.565	0.000	0.022	32.565	1.000
	DISOC	1.542	1	1.542	3.086	0.079	0.002	3.086	0.419
	DEV	4.393	1	4.393	9.451	0.002	0.006	9.451	0.867

Source		Somme des carrés de type III	ddl	Carré moyen	F	Sign.	Eta-carré partiel	Paramètre de non- centralité	Puissance observée ^f
	TEAM	3.003	1	3.003	6.342	0.012	0.004	6.342	0.711
DIPL	WDSGN	9.688	1	9.688	21.121	0.000	0.014	21.121	0.996
	USCL	3.640	1	3.640	6.871	0.009	0.005	6.871	0.745
	DISOC	0.010	1	0.010	0.020	0.888	0.000	0.020	0.052
	DEV	0.191	1	0.191	0.410	0.522	0.000	0.410	0.098
	TEAM	3.697	1	3.697	7.809	0.005	0.005	7.809	0.797
LGMAT	WDSGN	1.920	1	1.920	4.187	0.041	0.003	4.187	0.534
	USCL	2.230	1	2.230	4.210	0.040	0.003	4.210	0.536
	DISOC	0.259	1	0.259	0.519	0.471	0.000	0.519	0.111
	DEV	0.387	1	0.387	0.833	0.362	0.001	0.833	0.149
	TEAM	0.335	1	0.335	0.709	0.400	0.000	0.709	0.134
CANTON	WDSGN	10.830	1	10.830	23.609	0.000	0.016	23.609	0.998
	USCL	11.966	1	11.966	22.587	0.000	0.015	22.587	0.997
	DISOC	0.016	1	0.016	0.032	0.857	0.000	0.032	0.054
	DEV	3.033	1	3.033	6.526	0.011	0.004	6.526	0.723
	TEAM	2.682	1	2.682	5.666	0.017	0.004	5.666	0.662
EX_FCT	WDSGN	2.288	1	2.288	4.987	0.026	0.003	4.987	0.607
	USCL	0.514	1	0.514	0.970	0.325	0.001	0.970	0.166
	DISOC	0.031	1	0.031	0.062	0.803	0.000	0.062	0.057

Source		Somme des carrés de type III	ddl	Carré moyen	F	Sign.	Eta-carré partiel	Paramètre de non- centralité	Puissance observée ^f
	DEV	0.775	1	0.775	1.666	0.197	0.001	1.666	0.252
	TEAM	1.711	1	1.711	3.614	0.058	0.002	3.614	0.476
Erreur	WDSGN	679.794	1482	0.459					
	USCL	785.148	1482	0.530					
	DISOC	740.407	1482	0.500					
	DEV	688.818	1482	0.465					
	TEAM	701.625	1482	0.473					
Total	WDSGN	10295.778	1496						
	USCL	12075.222	1496						
	DISOC	14154.944	1496						
	DEV	13790.139	1496						
	TEAM	15172.028	1496						
Total corrigé	WDSGN	761.546	1495						
	USCL	971.573	1495						
	DISOC	796.736	1495						
	DEV	734.002	1495						
	TEAM	744.376	1495						

Source	Somme des carrés de type III	ddl	Carré moyen	F	Sign.	Eta-carré partiel	Paramètre de non- centralité	Puissance observée ^f
--------	------------------------------------	-----	----------------	---	-------	----------------------	------------------------------------	------------------------------------

Variables dépendantes : SPUBL, PPUBL, ISSOC, USCL, WDSGN, DISOC, DEV, TEAM ; DISOC : Dynamiques d'interaction sociale ; ISSOC : Impact social et sociétal de l'activité ; WDSGN : Workdesign – organisation et conception du travail ; PPUBL : Politiques publiques ; SPUBL : Service public ; USCL : Usagers-clients des services publics ; DEV : Développement personnel et professionnel ; TEAM : Équipe de travail ; CANT. : canton ; CLASS_PROF : classe professionnelle ; DIPL : diplôme ; EX_FCT : ancienneté dans la fonction ; JOBCAT : catégorie d'emploi ; LGMAT : langue maternelle ; NIVOHIER : niveau hiérarchique ; NIVOINST : niveau institutionnel

a. R-deux = .107 (R-deux ajusté = .100)

b. R-deux = .192 (R-deux ajusté = .185)

c. R-deux = .071 (R-deux ajusté = .063)

d. R-deux = .062 (R-deux ajusté = .053)

e. R-deux = .057 (R-deux ajusté = .049)

f. Calcul à l'aide d'alpha = .05

Annexe 21 : ANOVA - test de la publicitude des ancrs - Environnement hybride

MANOVA - ancrs de l'Environnement hybride

Source		Somme des carrés de type III	ddl	Carré moyen	F	Sign.	Eta- carré partiel	Paramètre de non- centralité	Puissance observée ^f
Modèle corrigé	WDSGN	81.294 ^a	13	6.253	13.624	0.000	0.107	177.108	1.000
	USCL	182.990 ^b	13	14.076	26.454	0.000	0.188	343.898	1.000
	DISOC	60.963 ^c	13	4.689	9.446	0.000	0.077	122.793	1.000
	DEV	44.681 ^d	13	3.437	7.389	0.000	0.061	96.061	1.000
	TEAM	48.401 ^e	13	3.723	7.928	0.000	0.065	103.065	1.000
Constante	WDSGN	120.660	1	120.660	262.870	0.000	0.151	262.870	1.000
	USCL	61.326	1	61.326	115.252	0.000	0.072	115.252	1.000
	DISOC	126.571	1	126.571	254.941	0.000	0.147	254.941	1.000
	DEV	181.919	1	181.919	391.115	0.000	0.209	391.115	1.000
	TEAM	162.180	1	162.180	345.344	0.000	0.189	345.344	1.000
ENVIR_HYBRIDE	WDSGN	0.832	1	0.832	1.812	0.179	0.001	1.812	0.270
	USCL	8.534	1	8.534	16.038	0.000	0.011	16.038	0.979
	DISOC	9.890	1	9.890	19.921	0.000	0.013	19.921	0.994
	DEV	2.866	1	2.866	6.161	0.013	0.004	6.161	0.699
	TEAM	8.507	1	8.507	18.115	0.000	0.012	18.115	0.989

Source		Somme des carrés de type III	ddl	Carré moyen	F	Sign.	Eta- carré partiel	Paramètre de non- centralité	Puissance observée ^f
NIVOHIER	WDSGN	0.224	1	0.224	0.487	0.485	0.000	0.487	0.107
	USCL	0.065	1	0.065	0.123	0.726	0.000	0.123	0.064
	DISOC	0.170	1	0.170	0.343	0.558	0.000	0.343	0.090
	DEV	0.001	1	0.001	0.001	0.971	0.000	0.001	0.050
	TEAM	1.893	1	1.893	4.030	0.045	0.003	4.030	0.518
JOBCAT	WDSGN	1.088	1	1.088	2.371	0.124	0.002	2.371	0.337
	USCL	7.908	1	7.908	14.862	0.000	0.010	14.862	0.971
	DISOC	0.830	1	0.830	1.672	0.196	0.001	1.672	0.253
	DEV	0.023	1	0.023	0.050	0.823	0.000	0.050	0.056
	TEAM	0.232	1	0.232	0.494	0.482	0.000	0.494	0.108
CLASS_PROF	WDSGN	0.879	1	0.879	1.914	0.167	0.001	1.914	0.282
	USCL	5.564	1	5.564	10.456	0.001	0.007	10.456	0.898
	DISOC	1.352	1	1.352	2.724	0.099	0.002	2.724	0.378
	DEV	2.823	1	2.823	6.070	0.014	0.004	6.070	0.692
	TEAM	0.249	1	0.249	0.531	0.466	0.000	0.531	0.113
CONTACT_USCL	WDSGN	8.664	1	8.664	18.876	0.000	0.013	18.876	0.991
	USCL	39.554	1	39.554	74.335	0.000	0.048	74.335	1.000
	DISOC	7.528	1	7.528	15.164	0.000	0.010	15.164	0.973
	DEV	1.275	1	1.275	2.740	0.098	0.002	2.740	0.380

Source		Somme des carrés de type III	ddl	Carré moyen	F	Sign.	Eta- carré partiel	Paramètre de non- centralité	Puissance observée ^f
	TEAM	2.713	1	2.713	5.776	0.016	0.004	5.776	0.671
JOB_EMOTION	WDSGN	2.527	1	2.527	5.505	0.019	0.004	5.505	0.650
	USCL	2.307	1	2.307	4.335	0.038	0.003	4.335	0.548
	DISOC	2.098	1	2.098	4.225	0.040	0.003	4.225	0.538
	DEV	0.942	1	0.942	2.025	0.155	0.001	2.025	0.296
	TEAM	0.004	1	0.004	0.009	0.926	0.000	0.009	0.051
NIVOINST	WDSGN	0.000	1	0.000	0.001	0.981	0.000	0.001	0.050
	USCL	22.039	1	22.039	41.419	0.000	0.027	41.419	1.000
	DISOC	1.170	1	1.170	2.356	0.125	0.002	2.356	0.335
	DEV	0.027	1	0.027	0.058	0.809	0.000	0.058	0.057
	TEAM	1.963	1	1.963	4.181	0.041	0.003	4.181	0.533
SEXE	WDSGN	5.934	1	5.934	12.928	0.000	0.009	12.928	0.949
	USCL	9.252	1	9.252	17.388	0.000	0.012	17.388	0.986
	DISOC	27.991	1	27.991	56.380	0.000	0.037	56.380	1.000
	DEV	19.249	1	19.249	41.384	0.000	0.027	41.384	1.000
	TEAM	15.463	1	15.463	32.928	0.000	0.022	32.928	1.000
AGE	WDSGN	1.406	1	1.406	3.064	0.080	0.002	3.064	0.417
	USCL	19.950	1	19.950	37.492	0.000	0.025	37.492	1.000
	DISOC	2.300	1	2.300	4.633	0.032	0.003	4.633	0.576

Source		Somme des carrés de type III	ddl	Carré moyen	F	Sign.	Eta- carré partiel	Paramètre de non- centralité	Puissance observée ^f
	DEV	3.685	1	3.685	7.923	0.005	0.005	7.923	0.803
	TEAM	2.237	1	2.237	4.763	0.029	0.003	4.763	0.587
DIPL	WDSGN	9.691	1	9.691	21.113	0.000	0.014	21.113	0.996
	USCL	3.642	1	3.642	6.844	0.009	0.005	6.844	0.744
	DISOC	0.012	1	0.012	0.024	0.876	0.000	0.024	0.053
	DEV	0.191	1	0.191	0.411	0.521	0.000	0.411	0.098
	TEAM	3.649	1	3.649	7.771	0.005	0.005	7.771	0.796
LGMAT	WDSGN	1.798	1	1.798	3.916	0.048	0.003	3.916	0.507
	USCL	1.829	1	1.829	3.438	0.064	0.002	3.438	0.457
	DISOC	0.442	1	0.442	0.890	0.346	0.001	0.890	0.156
	DEV	0.292	1	0.292	0.627	0.429	0.000	0.627	0.124
	TEAM	0.186	1	0.186	0.396	0.529	0.000	0.396	0.096
CANTON	WDSGN	11.767	1	11.767	25.636	0.000	0.017	25.636	0.999
	USCL	14.831	1	14.831	27.872	0.000	0.018	27.872	1.000
	DISOC	0.016	1	0.016	0.033	0.856	0.000	0.033	0.054
	DEV	3.802	1	3.802	8.175	0.004	0.005	8.175	0.815
	TEAM	2.112	1	2.112	4.498	0.034	0.003	4.498	0.563
EX_FCT	WDSGN	2.277	1	2.277	4.960	0.026	0.003	4.960	0.605
	USCL	0.496	1	0.496	0.932	0.334	0.001	0.932	0.162

Source		Somme des carrés de type III	ddl	Carré moyen	F	Sign.	Eta- carré partiel	Paramètre de non- centralité	Puissance observée ^f
	DISOC	0.024	1	0.024	0.048	0.827	0.000	0.048	0.056
	DEV	0.760	1	0.760	1.634	0.201	0.001	1.634	0.248
	TEAM	1.651	1	1.651	3.516	0.061	0.002	3.516	0.466
Erreur	WDSGN	680.252	1482	0.459					
	USCL	788.583	1482	0.532					
	DISOC	735.772	1482	0.496					
	DEV	689.322	1482	0.465					
	TEAM	695.975	1482	0.470					
Total	WDSGN	10295.778	1496						
	USCL	12075.222	1496						
	DISOC	14154.944	1496						
	DEV	13790.139	1496						
	TEAM	15172.028	1496						
Total corrigé	WDSGN	761.546	1495						
	USCL	971.573	1495						
	DISOC	796.736	1495						
	DEV	734.002	1495						
	TEAM	744.376	1495						

Source	Somme des carrés de type III	ddl	Carré moyen	F	Sign.	Eta- carré partiel	Paramètre de non- centralité	Puissance observée ^f
--------	------------------------------------	-----	----------------	---	-------	--------------------------	------------------------------------	------------------------------------

Variables dépendantes : USCL, WDSGN, DISOC, DEV, TEAM ; DISOC : Dynamiques d'interaction sociale ; ISSOC : Impact social et sociétal de l'activité ; WDSGN : Workdesign – organisation et conception du travail ; PPUBL : Politiques publiques ; SPUBL : Service public ; USCL : Usagers-clients des services publics ; DEV : Développement personnel et professionnel ; TEAM : Équipe de travail

a. R-deux = .107 (R-deux ajusté = .099)

b. R-deux = .188 (R-deux ajusté = .181)

c. R-deux = .077 (R-deux ajusté = .068)

d. R-deux = .061 (R-deux ajusté = .053)

e. R-deux = .065 (R-deux ajusté = .057)

f. Calcul à l'aide d'alpha = .05

Annexe 22 : ANOVA Post-Hocs - Ancres d'engagement vs Publicitude de l'environnement de travail

Tests post-hoc de comparaisons multiples - Ancres d'engagement vs publicitude

ANCRES				Diff. Moy.	SD	Sig.	Int. de conf. 95 %	
SPUBL	Games-Howell	Environnement public	Org. hybride vs emploi public	.48202**	0.039	0.000	0.382	0.582
			Org publique vs Emploi hybride	.61067**	0.044	0.000	0.497	0.725
			Environnement hybride	.71103**	0.064	0.000	0.546	0.876
		Org. hybride vs emploi public	Environnement public	-.48202**	0.039	0.000	-0.582	-0.382
			Org publique vs Emploi hybride	.12865*	0.048	0.036	0.006	0.251
			Environnement hybride	.22901**	0.066	0.004	0.058	0.400
	Environnement hybride	Org publique vs Emploi hybride	Environnement public	-.61067**	0.044	0.000	-0.725	-0.497
			Org. hybride vs emploi public	-.12865*	0.048	0.036	-0.251	-0.006
			Environnement hybride	0.10037	0.070	0.474	-0.079	0.280
		Environnement public	Environnement public	-.71103**	0.064	0.000	-0.876	-0.546
			Org. hybride vs emploi public	-.22901**	0.066	0.004	-0.400	-0.058
			Org publique vs Emploi hybride	-0.10037	0.070	0.474	-0.280	0.079

ANCRES				Diff. Moy.	SD	Sig.	Int. de conf. 95 %	
PPUBL	Games-Howell	Environnement public	Org. hybride vs emploi public	.40509**	0.046	0.000	0.286	0.524
			Org publique vs Emploi hybride	.54195**	0.050	0.000	0.413	0.671
			Environnement hybride	.51021**	0.070	0.000	0.328	0.692
		Org. hybride vs emploi public	Environnement public	-.40509**	0.046	0.000	-0.524	-0.286
			Org publique vs Emploi hybride	.13687*	0.052	0.042	0.003	0.271
			Environnement hybride	0.10512	0.072	0.461	-0.080	0.291
		Org publique vs Emploi hybride	Environnement public	-.54195**	0.050	0.000	-0.671	-0.413
			Org. hybride vs emploi public	-.13687*	0.052	0.042	-0.271	-0.003
			Environnement hybride	-0.03175	0.074	0.974	-0.224	0.160
		Environnement hybride	Environnement public	-.51021**	0.070	0.000	-0.692	-0.328
			Org. hybride vs emploi public	-0.10512	0.072	0.461	-0.291	0.080
			Org publique vs Emploi hybride	0.03175	0.074	0.974	-0.160	0.224
ISSOC	Bonferroni	Environnement public	Org. hybride vs emploi public	.43569**	0.041	0.000	0.327	0.545
			Org publique vs Emploi hybride	.53871**	0.047	0.000	0.414	0.663

ANCREs				Diff. Moy.	SD	Sig.	Int. de conf. 95 %	
							-	+
	Org. hybride vs emploi public	Environnement hybride		.58120**	0.063	0.000	0.416	0.747
		Environnement public		-.43569**	0.041	0.000	-0.545	-0.327
		Org publique vs Emploi hybride		0.10302	0.050	0.230	-0.028	0.234
	Org publique vs Emploi hybride	Environnement hybride		0.14552	0.065	0.147	-0.025	0.316
		Environnement public		-.53871**	0.047	0.000	-0.663	-0.414
		Org. hybride vs emploi public		-0.10302	0.050	0.230	-0.234	0.028
	Environnement hybride	Environnement hybride		0.04249	0.068	1.000	-0.138	0.223
		Environnement public		-.58120**	0.063	0.000	-0.747	-0.416
		Org. hybride vs emploi public		-0.14552	0.065	0.147	-0.316	0.025
		Org publique vs Emploi hybride		-0.04249	0.068	1.000	-0.223	0.138
USCL	Bonferroni	Environnement public	Org. hybride vs emploi public	.41494**	0.043	0.000	0.303	0.527
			Org publique vs Emploi hybride	.56845**	0.049	0.000	0.440	0.697
			Environnement hybride	.63066**	0.065	0.000	0.460	0.801
		Org. hybride vs emploi public	Environnement public	-.41494**	0.043	0.000	-0.527	-0.303

ANCREs				Diff. Moy.	SD	Sig.	Int. de conf. 95 %	
							-	+
	Org publique vs Emploi hybride	Environnement hybride		.15351*	0.051	0.016	0.018	0.289
				.21572**	0.067	0.007	0.040	0.392
		Environnement public		-.56845**	0.049	0.000	-0.697	-0.440
				-.15351*	0.051	0.016	-0.289	-0.018
	Environnement hybride	Environnement hybride		0.06221	0.071	1.000	-0.124	0.249
				-0.63066**	0.065	0.000	-0.801	-0.460
		Org. hybride vs emploi public		-.21572**	0.067	0.007	-0.392	-0.040
				-0.06221	0.071	1.000	-0.249	0.124
WDSGN	Games-Howell	Environnement public	Org. hybride vs emploi public	.23010**	0.038	0.000	0.132	0.328
			Org publique vs Emploi hybride	.29749**	0.047	0.000	0.178	0.417
			Environnement hybride	.31007**	0.063	0.000	0.147	0.474
		Org. hybride vs emploi public	Environnement public	-.23010**	0.038	0.000	-0.328	-0.132
			Org publique vs Emploi hybride	0.06740	0.047	0.485	-0.054	0.189
			Environnement hybride	0.07997	0.064	0.593	-0.085	0.245

ANCREs				Diff. Moy.	SD	Sig.	Int. de conf. 95 %	
							-	+
	Org publique vs Emploi hybride	Environnement public		-.29749**	0.047	0.000	-0.417	-0.178
		Org. hybride vs emploi public		-0.06740	0.047	0.485	-0.189	0.054
		Environnement hybride		0.01258	0.069	0.998	-0.166	0.191
	Environnement hybride	Environnement public		-.31007**	0.063	0.000	-0.474	-0.147
		Org. hybride vs emploi public		-0.07997	0.064	0.593	-0.245	0.085
		Org publique vs Emploi hybride		-0.01258	0.069	0.998	-0.191	0.166
DISOC	Bonferroni	Environnement public	Org. hybride vs emploi public	.25846**	0.040	0.000	0.153	0.364
			Org publique vs Emploi hybride	.35282**	0.046	0.000	0.232	0.474
			Environnement hybride	.52009**	0.061	0.000	0.360	0.681
		Org. hybride vs emploi public	Environnement public	-.25846**	0.040	0.000	-0.364	-0.153
			Org publique vs Emploi hybride	0.09435	0.048	0.301	-0.033	0.222
			Environnement hybride	.26163**	0.063	0.000	0.096	0.427
		Org publique vs Emploi hybride	Environnement public	-.35282**	0.046	0.000	-0.474	-0.232
			Org. hybride vs emploi public	-0.09435	0.048	0.301	-0.222	0.033

ANCREs				Diff. Moy.	SD	Sig.	Int. de conf. 95 %	
							-	+
	Environnement hybride		Environnement hybride	0.16728	0.066	0.071	-0.008	0.343
			Environnement public	-.52009**	0.061	0.000	-0.681	-0.360
			Org. hybride vs emploi public	-.26163**	0.063	0.000	-0.427	-0.096
			Org publique vs Emploi hybride	-0.16728	0.066	0.071	-0.343	0.008
DEV	Games-Howell	Environnement public	Org. hybride vs emploi public	.15841**	0.038	0.000	0.062	0.255
			Org publique vs Emploi hybride	.28473**	0.044	0.000	0.171	0.398
			Environnement hybride	.31001**	0.065	0.000	0.143	0.477
		Org. hybride vs emploi public	Environnement public	-.15841**	0.038	0.000	-0.255	-0.062
			Org publique vs Emploi hybride	.12633*	0.046	0.034	0.007	0.246
			Environnement hybride	0.15160	0.066	0.104	-0.020	0.323
		Org publique vs Emploi hybride	Environnement public	-.28473**	0.044	0.000	-0.398	-0.171
			Org. hybride vs emploi public	-.12633*	0.046	0.034	-0.246	-0.007
			Environnement hybride	0.02527	0.070	0.984	-0.156	0.207
		Environnement hybride	Environnement public	-.31001**	0.065	0.000	-0.477	-0.143

ANCREs				Diff. Moy.	SD	Sig.	Int. de conf. 95 %	
							-	+
			Org. hybride vs emploi public	-0.15160	0.066	0.104	-0.323	0.020
			Org publique vs Emploi hybride	-0.02527	0.070	0.984	-0.207	0.156
TEAM	Bonferroni	Environnement public	Org. hybride vs emploi public	.18832**	0.039	0.000	0.086	0.291
			Org publique vs Emploi hybride	.29357**	0.044	0.000	0.177	0.410
			Environnement hybride	.47056**	0.059	0.000	0.315	0.626
		Org. hybride vs emploi public	Environnement public	-.18832**	0.039	0.000	-0.291	-0.086
			Org publique vs Emploi hybride	0.10525	0.047	0.144	-0.018	0.228
			Environnement hybride	.28224**	0.061	0.000	0.122	0.442
		Org publique vs Emploi hybride	Environnement public	-.29357**	0.044	0.000	-0.410	-0.177
			Org. hybride vs emploi public	-0.10525	0.047	0.144	-0.228	0.018
			Environnement hybride	.17698*	0.064	0.035	0.007	0.347
		Environnement hybride	Environnement public	-.47056**	0.059	0.000	-0.626	-0.315
			Org. hybride vs emploi public	-.28224**	0.061	0.000	-0.442	-0.122
			Org publique vs Emploi hybride	-.17698*	0.064	0.035	-0.347	-0.007

Tests multivariés

Effet		Valeur	F	ddl de l'hypothèse	Erreur ddl	Sign.	Eta-carré partiel	Paramètre Paramètre	Puissance observée ^d
PWPC_PROFILE	Trace de Pillai	0,002	2,406 ^b	2,000	1959,000	0,090	0,002	4,812	0,487
	Lambda de Wilks	0,998	2,406 ^b	2,000	1959,000	0,090	0,002	4,812	0,487
	Trace de Hotelling	0,002	2,406 ^b	2,000	1959,000	0,090	0,002	4,812	0,487
	Plus grande racine de Roy	0,002	2,406 ^b	2,000	1959,000	0,090	0,002	4,812	0,487
PWPC_PROFILE * PUBLICNESS	Trace de Pillai	0,029	9,523	6,000	3920,000	0,000	0,014	57,135	1,000
	Lambda de Wilks	0,971	9,554 ^b	6,000	3918,000	0,000	0,014	57,325	1,000
	Trace de Hotelling	0,029	9,586	6,000	3916,000	0,000	0,014	57,515	1,000
	Plus grande racine de Roy	0,025	16,552 ^c	3,000	1960,000	0,000	0,025	49,657	1,000

NOTE : a. Plan : Constante + PUBLICNESS ; Plan intrasujets : PWPC_PROFILE ; b. Statistique exacte ; c. La statistique est une borne supérieure de F qui produit une borne inférieure sur le niveau de signification.

Annexe 23 : Analyse supplémentaire - Environnement de travail hybride – test des hypothèses H4 et H5

MANOVA - ancres de l'Environnement hybride

Source		Somme des carrés de type III	ddl	Carré moyen	F	Sign.	Eta-carré partiel	Paramètre de non-centralité	Puissance observée ^f
Modèle corrigé	WDSGN	81.294 ^a	13	6.253	13.624	0.000	0.107	177.108	1.000
	USCL	182.990 ^b	13	14.076	26.454	0.000	0.188	343.898	1.000
	DISOC	60.963 ^c	13	4.689	9.446	0.000	0.077	122.793	1.000
	DEV	44.681 ^d	13	3.437	7.389	0.000	0.061	96.061	1.000
	TEAM	48.401 ^e	13	3.723	7.928	0.000	0.065	103.065	1.000
Constante	WDSGN	120.660	1	120.660	262.870	0.000	0.151	262.870	1.000
	USCL	61.326	1	61.326	115.252	0.000	0.072	115.252	1.000
	DISOC	126.571	1	126.571	254.941	0.000	0.147	254.941	1.000
	DEV	181.919	1	181.919	391.115	0.000	0.209	391.115	1.000
	TEAM	162.180	1	162.180	345.344	0.000	0.189	345.344	1.000
ENVIR_HYBRIDE	WDSGN	0.832	1	0.832	1.812	0.179	0.001	1.812	0.270
	USCL	8.534	1	8.534	16.038	0.000	0.011	16.038	0.979
	DISOC	9.890	1	9.890	19.921	0.000	0.013	19.921	0.994
	DEV	2.866	1	2.866	6.161	0.013	0.004	6.161	0.699
	TEAM	8.507	1	8.507	18.115	0.000	0.012	18.115	0.989
Erreur	WDSGN	680.252	1482	0.459					
	USCL	788.583	1482	0.532					
	DISOC	735.772	1482	0.496					

Source		Somme des carrés de type III	ddl	Carré moyen	F	Sign.	Eta- carré partiel	Paramètre de non- centralité	Puissance observée ^f
	DEV	689.322	1482	0.465					
	TEAM	695.975	1482	0.470					
<hr/>									
Total	WDSGN	10295.778	1496						
	USCL	12075.222	1496						
	DISOC	14154.944	1496						
	DEV	13790.139	1496						
	TEAM	15172.028	1496						
<hr/>									
Total corrigé	WDSGN	761.546	1495						
	USCL	971.573	1495						
	DISOC	796.736	1495						
	DEV	734.002	1495						
	TEAM	744.376	1495						

NOTES : Variables dépendantes : USCL, WDSGN, DISOC, DEV, TEAM ; DISOC : Dynamiques d'interaction sociale ; ISSOC : Impact social et sociétal de l'activité ; WDSGN : Workdesign – organisation et conception du travail ; PPUBL : Politiques publiques ; SPUBL : Service public ; USCL : Usagers-clients des services publics ; DEV : Développement personnel et professionnel ; TEAM : Équipe de travail

a. R-deux = .107 (R-deux ajusté = .099)

b. R-deux = .188 (R-deux ajusté = .181)

c. R-deux = .077 (R-deux ajusté = .068)

d. R-deux = .061 (R-deux ajusté = .053)

e. R-deux = .065 (R-deux ajusté = .057)

f. Calcul à l'aide d'alpha = .05

Annexe 24 : Tests de Little - Publicitude de l'environnement de travail

Corrélations EM^a – publicitude de l'environnement de travail

ITEMS	IDXORGVAL1	IDXORGVAL2	IDXORGVAL3	IDXORGVAL4	IDXORGVAL5	IDXORGVAL6	IDXORGVAL7	IDXORGVAL8	IDXORGVAL9	IDXORGVAL10	IDXORGVAL11	IDXORG12	IDXORG13	IDXORG14	IDXEMPL1	IDXEMPL2	IDXEMPL3	IDXEMPL4
IDXORGVAL1	1																	
IDXORGVAL2	0.389	1																
IDXORGVAL3	0.260	0.362	1															
IDXORGVAL4	0.736	0.383	0.276	1														
IDXORGVAL5	0.603	0.332	0.204	0.683	1													
IDXORGVAL6	0.571	0.413	0.207	0.632	0.709	1												
IDXORGVAL7	0.044	-0.169	-0.191	0.053	0.024	0.024	1											
IDXORGVAL8	0.509	0.363	0.277	0.573	0.513	0.513	0.042	1										
IDXORGVAL9	0.394	0.317	0.244	0.413	0.344	0.405	-0.083	0.474	1									
IDXORGVAL10	0.011	-0.071	-0.097	0.026	0.004	-0.010	0.403	0.012	-0.129	1								
IDXORGVAL11	0.540	0.361	0.264	0.584	0.524	0.504	0.079	0.709	0.497	0.007	1							
IDXORG12	-0.040	-0.155	-0.229	-0.001	-0.006	-0.024	0.275	0.002	-0.114	0.393	-0.007	1						
IDXORG13	0.392	0.244	0.219	0.432	0.393	0.369	0.095	0.539	0.320	0.046	0.535	-0.022	1					
IDXORG14	0.062	0.026	-0.024	0.085	0.128	0.074	0.093	0.147	0.064	0.199	0.149	0.150	0.150	1				
IDXEMPL1	0.010	-0.040	-0.096	0.015	0.028	-0.001	0.263	0.048	-0.020	0.417	0.083	0.342	0.081	0.184	1			

ITEMS	IDXORGVAL1	IDXORGVAL2	IDXORGVAL3	IDXORGVAL4	IDXORGVAL5	IDXORGVAL6	IDXORGVAL7	IDXORGVAL8	IDXORGVAL9	IDXORGVAL10	IDXORGVAL11	IDXORG12	IDXORG13	IDXORG14	IDXEMPL1	IDXEMPL2	IDXEMPL3	IDXEMPL4
IDXEMPL2	0.280	0.185	0.176	0.306	0.266	0.266	-0.002	0.331	0.241	0.056	0.369	-0.033	0.467	0.114	0.067	1		
IDXEMPL3	0.207	0.150	0.108	0.235	0.243	0.174	-0.039	0.192	0.133	0.047	0.224	-0.040	0.254	0.149	-0.019	0.258	1	
IDXEMPL4	-0.072	-0.061	-0.052	-0.097	-0.073	-0.056	-0.122	-0.117	-0.004	-0.270	-0.123	-0.136	-0.139	-0.123	-0.405	-0.112	-0.138	1
Moyennes EM	4.14	3.98	3.92	4.23	3.95	4.01	3.02	4.01	3.75	3.57	3.86	3.19	4.13	3.98	4.22	4.31	4.22	1.86

^aTest MCAR de Little : Khi-deux = 1347.796, DF = 1502, Sig. = .998 ; IDXORGVAL1 : honnêteté ; IDXORGVAL2 : efficience ; IDXORGVAL3 : orientation client ; IDXORGVAL4 : intégrité ; IDXORGVAL5 : impartialité ; IDXORGVAL6 : objectivité ; IDXORGVAL7 : produire plus pour moins cher ; IDXORGVAL8 : sens de l'intérêt général ; IDXORGVAL9 : dévouement ; IDXORGVAL10 : concurrence ; IDXORGVAL11 : souci du bien commun ; IDXORG12 : La plupart des décisions stratégiques de mon employeur sont prises en fonction des lois du marché ; IDXORG13 : Dans cette organisation nous servons avant tout l'intérêt général ; IDXORG14 : mon organisation est exclusivement financée par l'État ; IDXEMPL1 : Mon travail sert avant tout à générer du profit ; IDXEMPL2 : Mon travail contribue à l'intérêt général et au bien-être de la société ; IDXEMPL3 : Je dois toujours m'assurer que les décisions que je prends reposent sur une base légale ; IDXEMPL4 : Pour le travail que je fais il n'y a aucune obligation de respecter strictement une éthique publique

Statistiques univariées - publicité de l'environnement de travail

	N	MOY	SD	Manquant		Nb. d'extrêmes ^a	
				Effectif	Pct. (%)	Faible	Élevée
IDXORGVAL1	1955	4.14	0.97	26	1.3	147	0
IDXORGVAL2	1952	3.98	0.89	29	1.5	131	0
IDXORGVAL3	1930	3.92	1.05	51	2.6	0	0
IDXORGVAL4	1947	4.23	0.92	34	1.7	115	0
IDXORGVAL5	1943	3.95	1.02	38	1.9	0	0
IDXORGVAL6	1941	4.01	0.92	40	2.0	0	0
IDXORGVAL7	1926	3.02	1.27	55	2.8	0	0
IDXORGVAL8	1953	4.01	0.95	28	1.4	158	0
IDXORGVAL9	1924	3.74	1.00	57	2.9	42	0
IDXORGVAL10	1913	3.57	1.18	68	3.4	0	0
IDXORGVAL11	1940	3.86	1.02	41	2.1	0	0
IDXORG12	1922	3.19	1.24	59	3.0	0	0
IDXORG13	1946	4.13	1.00	35	1.8	155	0
IDXORG14	1947	3.98	1.43	34	1.7	0	0
IDXEMPL1	1948	4.22	1.19	33	1.7	223	0
IDXEMPL2	1970	4.31	0.92	11	0.6	110	0
IDXEMPL3	1973	4.22	1.02	8	0.4	155	0
IDXEMPL4	1958	1.86	1.30	23	1.2	0	296

	N	MOY	SD	Manquant		Nb. d'extrêmes ^a	
				Effectif	Pct. (%)	Faible	Élevée

a. Nombre d'observations en dehors de la plage autorisée ($Q1 - 1,5 * IQR$, $Q3 + 1,5 * IQR$) ; MOY : moyenne ; SD : écart-type ; IDXORGVAL1 : honnêteté ; IDXORGVAL2 : efficience ; IDXORGVAL3 : orientation client ; IDXORGVAL4 : intégrité ; IDXORGVAL5 : impartialité ; IDXORGVAL6 : objectivité ; IDXORGVAL7 : produire plus pour moins cher ; IDXORGVAL8 : sens de l'intérêt général ; IDXORGVAL9 : dévouement ; IDXORGVAL10 : concurrence ; IDXORGVAL11 : souci du bien commun ; IDXORG12 : La plupart des décisions stratégiques de mon employeur sont prises en fonction des lois du marché ; IDXORG13 : Dans cette organisation nous servons avant tout l'intérêt général ; IDXORG14 : mon organisation est exclusivement financée par l'État ; IDXEMPL1 : Mon travail sert avant tout à générer du profit ; IDXEMPL2 : Mon travail contribue à l'intérêt général et au bien-être de la société ; IDXEMPL3 : Je dois toujours m'assurer que les décisions que je prends reposent sur une base légale ; IDXEMPL4 : Pour le travail que je fais il n'y a aucune obligation de respecter strictement une éthique publique.

Annexe 25 : Tests de Little - Engagement multi-ancre au travail

Corrélations EM^a – Engagement multi-ancre au travail

ITEMS	WDSGN	DISOC	DEV	SPUBL	TPSPUBL	BPUBL	ISSOC	PPUBL	USCL	INNOV	IDC	VALUES	SSTABIL	PROF	JOB	LEAD	ORG	TEAM
WDSGN	1																	
DISOC	0.395	1																
DEV	0.400	0.392	1															
SPUBL	0.351	0.322	0.256	1														
TPSPUBL	0.377	0.330	0.381	0.157	1													
BPUBL	0.458	0.356	0.302	0.634	0.196	1												
ISSOC	0.320	0.316	0.287	0.717	0.145	0.622	1											
PPUBL	0.325	0.241	0.215	0.544	0.137	0.573	0.590	1										
USCL	0.343	0.359	0.257	0.724	0.194	0.585	0.610	0.495	1									
INNOV	0.305	0.277	0.449	0.273	0.192	0.355	0.310	0.282	0.264	1								
IDC	0.390	0.413	0.426	0.536	0.240	0.598	0.581	0.416	0.504	0.411	1							
VALUES	0.423	0.393	0.309	0.559	0.206	0.707	0.555	0.527	0.505	0.316	0.528	1						
SSTABIL	0.304	0.197	0.276	0.193	0.418	0.164	0.143	0.091	0.187	0.058	0.133	0.197	1					
PROF	0.287	0.275	0.412	0.289	0.257	0.300	0.269	0.184	0.299	0.309	0.382	0.239	0.270	1				
JOB	0.377	0.321	0.420	0.333	0.347	0.355	0.314	0.274	0.332	0.285	0.389	0.356	0.358	0.531	1			
LEAD	0.428	0.461	0.367	0.219	0.370	0.298	0.212	0.170	0.193	0.200	0.312	0.353	0.349	0.211	0.354	1		

ITEMS	WDSGN	DISOC	DEV	SPUBL	TPSPUBL	BPUBL	ISSOC	PPUBL	USCL	INNOV	IDC	VALUES	SSTABIL	PROF	JOB	LEAD	ORG	TEAM
ORG	0.527	0.370	0.378	0.477	0.329	0.542	0.422	0.401	0.445	0.271	0.401	0.542	0.388	0.350	0.512	0.411	1	
TEAM	0.393	0.592	0.299	0.250	0.332	0.292	0.230	0.161	0.248	0.223	0.321	0.324	0.266	0.293	0.353	0.483	0.369	1
Moyennes EM	2.581	3.051	2.996	2.982	3.006	2.878	2.831	2.354	2.772	2.864	3.277	2.818	2.853	3.008	2.738	2.988	2.513	3.142

a. Test MCAR de Little : Khi-deux = 78.013, DF = 65, Sig. = .129 ; BPUBL : Buts publics ; DISOC : Dynamiques d'interaction sociale ; IDC : Identité de rôle et de carrière - sens de l'emploi ; INNOV : Innovation ; ISSOC : Impact social et sociétal de l'activité ; WDSGN : Workdesign – organisation et conception du travail ; PPUBL : Politiques publiques, SPUBL : Service public ; TPSPUBL : Temps public ; USCL : Usagers-clients des services publics ; VALUES : Valeurs ; SSTABIL : Sécurité et stabilité de l'emploi ; DEV : Développement personnel et professionnel ; PROF : Profession ; TEAM : Équipe de travail ; JOB : Emploi ; LEAD : Superviseur ; ORG : Organisation.

Statistiques univariées - Engagement multi-ancress au travail

ANCRES	N	MOY	SD	Manquant		Nb. d'extrêmes ^a	
				Effectif	Pct. (%)	Faible	Élevée
WDSGN	1976	2.58	0.74	5	0.3	0	11
DISOC	1976	3.05	0.76	5	0.3	22	0
DEV	1976	3.00	0.72	5	0.3	24	0
SPUBL	1978	2.98	0.78	3	0.2	0	0
TPSPUBL	1976	3.01	0.73	5	0.3	21	0
BPUBL	1978	2.88	0.75	3	0.2	0	7
ISSOC	1976	2.83	0.80	5	0.3	0	5
PPUBL	1978	2.35	0.87	3	0.2	0	1
USCL	1976	2.77	0.83	5	0.3	0	0
INNOV	1976	2.86	0.80	5	0.3	0	5
IDC	1978	3.28	0.67	3	0.2	133	30
VALUES	1977	2.82	0.78	4	0.2	0	6
SSTABIL	1977	2.85	0.85	4	0.2	0	0
PROF	1977	3.01	0.77	4	0.2	37	0
JOB	1976	2.74	0.73	5	0.3	0	2
LEAD	1976	2.99	0.72	5	0.3	24	0
ORG	1974	2.51	0.72	7	0.4	0	10

ANCRES	N	MOY	SD	Manquant		Nb. d'extrêmes ^a	
				Effectif	Pct. (%)	Faible	Élevée
TEAM	1977	3.14	0.73	4	0.2	17	0

a. Nombre d'observations en dehors de la plage autorisée ($Q1 - 1,5 \cdot IQR$, $Q3 + 1,5 \cdot IQR$) ; MOY : moyenne ; SD : écart-type ; BPUBL : Buts publics ; DISOC : Dynamiques d'interaction sociale ; IDC : Identité de rôle et de carrière - sens de l'emploi ; INNOV : Innovation ; ISSOC : Impact social et sociétal de l'activité ; WDSGN : Workdesign – organisation et conception du travail ; PPUBL : Politiques publiques, SPUBL : Service public ; TPSPUBL : Temps public ; USCL : Usagers-clients des services publics ; VALUES : Valeurs ; SSTABIL : Sécurité et stabilité de l'emploi ; DEV : Développement personnel et professionnel ; PROF : Profession ; TEAM : Équipe de travail ; JOB : Emploi ; LEAD : Superviseur ; ORG : Organisation.

Annexe 26 : Tests de Little - Adéquation personne-environnement de travail

Corrélations EM^a – Adéquation personne-environnement de travail

ITEMS	FITORG1	FITORG2	FITORG3	FITORG4	FITJOB1	FITJOB2	FITJOB3	FITJOB4	FITTEAM1	FITTEAM2	FITTEAM3	FITTEAM4	FITPROF1	FITPROF2	FITNMP1	FITNMP2	FITNMP3	FITNMP4	FITNMP5
FITORG1	1																		
FITORG2	0.754	1																	
FITORG3	0.700	0.711	1																
FITORG4	0.712	0.709	0.842	1															
FITJOB1	0.487	0.500	0.520	0.514	1														
FITJOB2	0.457	0.497	0.493	0.497	0.832	1													
FITJOB3	0.337	0.360	0.350	0.363	0.607	0.649	1												
FITJOB4	0.255	0.282	0.282	0.284	0.490	0.525	0.693	1											
FITTEAM1	0.205	0.220	0.240	0.232	0.297	0.295	0.232	0.187	1										
FITTEAM2	0.252	0.244	0.297	0.297	0.353	0.353	0.254	0.193	0.645	1									
FITTEAM3	0.152	0.193	0.175	0.188	0.232	0.226	0.174	0.135	0.465	0.454	1								
FITTEAM4	0.143	0.171	0.211	0.206	0.233	0.220	0.197	0.113	0.307	0.479	0.281	1							
FITPROF1	0.441	0.497	0.471	0.477	0.620	0.635	0.543	0.486	0.261	0.272	0.223	0.205	1						
FITPROF2	0.304	0.357	0.351	0.351	0.557	0.589	0.693	0.709	0.231	0.264	0.163	0.166	0.604	1					
FITNMP1	0.437	0.381	0.405	0.420	0.302	0.276	0.211	0.185	0.105	0.134	0.119	0.134	0.288	0.223	1				
FITNMP2	0.462	0.404	0.427	0.449	0.324	0.309	0.253	0.193	0.126	0.173	0.158	0.156	0.323	0.244	0.812	1			

ITEMS	FITORG1	FITORG2	FITORG3	FITORG4	FITJOB1	FITJOB2	FITJOB3	FITJOB4	FITTEAM1	FITTEAM2	FITTEAM3	FITTEAM4	FITPROF1	FITPROF2	FITNMP1	FITNMP2	FITNMP3	FITNMP4	FITNMP5
FITNMP3	0.384	0.376	0.381	0.401	0.297	0.283	0.220	0.183	0.083	0.126	0.124	0.104	0.283	0.207	0.759	0.769	1		
FITNMP4	0.392	0.395	0.397	0.409	0.332	0.321	0.253	0.195	0.118	0.159	0.169	0.124	0.285	0.241	0.635	0.665	0.728	1	
FITNMP5	0.187	0.134	0.181	0.182	0.125	0.114	0.103	0.090	0.059	0.065	0.036	0.066	0.122	0.127	0.440	0.456	0.511	0.453	1
Moyenne EM	3.7116	3.4254	3.5720	3.4934	3.7907	3.8120	3.9457	4.1265	3.8238	4.0318	2.7255	3.6655	3.7278	4.0262	3.0085	3.0959	2.8992	2.8617	3.6447

a. Test MCAR de Little : Khi-deux = 1093.343, DF = 1024, Sig. = .065 ; MOY : moyenne ; SD : écart-type ; FITORG1: je m'identifie pleinement aux objectifs de mon organisation ; FITORG2 : mes objectifs personnels et ceux de mon organisation sont très similaires ; FITORG3 : Mes valeurs personnelles correspondent aux valeurs et à la culture de mon organisation ; FITORG4 : Je me sens très proche et très attaché-e aux valeurs et à la culture de mon organisation actuelle ; FITJOB1 : Il y a une bonne adéquation entre ce que mon travail actuel m'offre et ce que je cherche en général dans un travail ; FITJOB2 : Les aspects que je recherche dans un travail sont présents dans mon job actuel ; FITJOB3 : Il y a une bonne congruence entre les exigences de mon job et mes compétences personnelles ; FITJOB4 : Mes compétences ainsi que ma formation sont adéquates en regard des exigences de mon job ; FITTEAM1 : Travailler avec mes collègues constitue l'un des aspects les plus enrichissants de mon travail ; FITTEAM2 : Je me trouve bien avec les personnes avec lesquelles je travaille tous les jours ; FITTEAM3 : Si j'avais plus de temps libre, je passerais volontiers plus de temps avec mes collègues ; FITTEAM4 : Il n'y a pas beaucoup de conflits de travail parmi les membres de mon groupe ; FITPROF1 : Il existe une bonne adéquation entre mes intérêts personnels et le type de tâches que je dois réaliser dans mon job ; FITPROF2 : Mes compétences et mes capacités se trouvent en adéquation avec les tâches professionnelles que je dois réaliser ; FITNMP1 : Je m'identifie pleinement aux objectifs/buts politiques des réformes du service public de ces dernières années ; FITNMP2 : Je partage les valeurs et visions qui sous-tendent les réformes dans mon domaine d'activité ; FITNMP3 : Mes opinions personnelles sont en adéquation avec les stratégies politiques déployées en vue de réformer le secteur public en Suisse ; FITNMP4 : J'estime que les nouveaux principes et outils de gestion introduits en vue de mener les réformes dans mon organisation sont les bons ; FITNMP5 : De manière générale, je partage l'idée que les réformes dans le secteur public sont indispensables et incontournables.

ITEMS	N	MOY	SD	Manquant		Nb. d'extrêmes ^a	
				Effectif	Pct (%)	Faible	Élevée
FITORG1	1837	3.71	0.96	144	7.3	45	0
FITORG2	1836	3.43	1.02	145	7.3	76	0
FITORG3	1841	3.57	1.01	140	7.1	64	0
FITORG4	1838	3.49	1.03	143	7.2	74	0
FITJOB1	1829	3.79	0.98	152	7.7	47	0
FITJOB2	1829	3.81	0.97	152	7.7	37	0
FITJOB3	1832	3.95	1.00	149	7.5	181	0
FITJOB4	1823	4.13	0.98	158	8.0	146	0
FITTEAM1	1825	3.83	1.06	156	7.9	0	0
FITTEAM2	1828	4.03	0.96	153	7.7	135	0
FITTEAM3	1826	2.73	1.20	155	7.8	0	0
FITTEAM4	1825	3.67	1.23	156	7.9	0	0
FITPROF1	1810	3.73	0.98	171	8.6	53	0
FITPROF2	1809	4.03	0.96	172	8.7	148	0
FITNMP1	1788	3.01	1.05	193	9.7	0	0
FITNMP2	1793	3.09	1.05	188	9.5	0	0
FITNMP3	1781	2.90	1.03	200	10.1	0	0
FITNMP4	1780	2.86	1.05	201	10.1	0	0
FITNMP5	1778	3.64	1.11	203	10.2	0	0

NOTE : a. Nombre d'observations en dehors de la plage autorisée (Q1 - 1,5*IQR, Q3 + 1,5*IQR) ; MOY : moyenne ; SD : écart-type ; Nb : nombre.

Annexe 27 : Résultats de la sélection pas à pas des variables de contrôle pertinentes

Variables de contrôle pertinentes pour les ancrs d'engagement retenues

Modèle		Coeff. non standardisés		Coeff. std			Int. de conf. 95.0%		Statistiques de colinéarité	
		B	Err. Std.		t	Sig.	-	+	Tolérance	VIF
SPUBL	(Constante)	2.703	0.159		16.959	0.000	2.391	3.016		
	CANTON	-0.059	0.010	-0.181	-6.179	0.000	-0.078	-0.041	0.687	1.456

Modèle		Coeff. non standardisés		Coeff. std	t	Sig.	Int. de conf. 95.0%		Statistiques de colinéarité	
		B	Err. Std.	Bêta			-	+	Tolérance	VIF
	AGE	0.075	0.022	0.104	3.475	0.001	0.033	0.117	0.652	1.534
	NIVOINST	0.201	0.045	0.110	4.449	0.000	0.112	0.289	0.956	1.046
	CONTACT_USCL	0.239	0.044	0.135	5.410	0.000	0.152	0.325	0.949	1.054
	JOB_EMOTION	0.115	0.040	0.073	2.871	0.004	0.037	0.194	0.919	1.089
	DIPL	-0.033	0.011	-0.081	-3.005	0.003	-0.055	-0.012	0.814	1.229
	LGMAT	-0.123	0.048	-0.074	-2.542	0.011	-0.217	-0.028	0.691	1.447
	SEXE	-0.108	0.038	-0.072	-2.842	0.005	-0.183	-0.034	0.920	1.088
	JOBCAT	-0.101	0.040	-0.063	-2.487	0.013	-0.180	-0.021	0.923	1.083
	NIVOHIER	0.073	0.032	0.061	2.267	0.024	0.010	0.135	0.813	1.231
	EX_FCT	0.005	0.002	0.059	1.979	0.048	0.000	0.009	0.659	1.518
PPBUL	(Constante)	1.701	0.136		12.482	0.000	1.434	1.968		
	CANTON	-0.089	0.009	-0.242	-9.886	0.000	-0.107	-0.071	0.988	1.012
	NIVOHIER	0.179	0.034	0.135	5.296	0.000	0.113	0.246	0.918	1.090
	NIVOINST	0.245	0.050	0.121	4.922	0.000	0.148	0.343	0.989	1.011
	AGE	0.086	0.020	0.106	4.250	0.000	0.046	0.125	0.948	1.055
	JOBCAT	-0.161	0.044	-0.090	-3.649	0.000	-0.248	-0.074	0.980	1.020
	JOB_EMOTION	0.108	0.044	0.061	2.436	0.015	0.021	0.195	0.950	1.053
ISSOC	(Constante)	2.539	0.132		19.226	0.000	2.280	2.799		
	CANTON	-0.058	0.009	-0.172	-6.815	0.000	-0.075	-0.041	0.989	1.011
	JOBCAT	-0.207	0.042	-0.126	-4.930	0.000	-0.290	-0.125	0.969	1.032
	NIVOINST	0.175	0.047	0.094	3.712	0.000	0.083	0.267	0.991	1.009
	AGE	0.063	0.019	0.086	3.408	0.001	0.027	0.100	0.995	1.005
	JOB_EMOTION	0.151	0.042	0.092	3.591	0.000	0.069	0.234	0.949	1.054
	CONTACT_USCL	0.118	0.047	0.065	2.523	0.012	0.026	0.209	0.960	1.041
USCL	(Constante)	2.047	0.180		11.400	0.000	1.695	2.399		
	CONTACT_USCL	0.397	0.046	0.210	8.629	0.000	0.307	0.488	0.947	1.056
	CANTON	-0.054	0.010	-0.152	-5.314	0.000	-0.073	-0.034	0.680	1.470
	NIVOINST	0.316	0.047	0.162	6.708	0.000	0.224	0.409	0.954	1.048
	AGE	0.147	0.018	0.192	8.016	0.000	0.111	0.183	0.980	1.021
	SEXE	-0.172	0.040	-0.106	-4.276	0.000	-0.250	-0.093	0.905	1.105
	JOBCAT	-0.171	0.042	-0.100	-4.068	0.000	-0.254	-0.089	0.928	1.078
	CLASS_PROF	0.073	0.023	0.078	3.152	0.002	0.028	0.118	0.923	1.083
	DIPL	-0.029	0.011	-0.065	-2.621	0.009	-0.050	-0.007	0.919	1.089

Modèle		Coeff. non standardisés		Coeff. std	t	Sig.	Int. de conf. 95.0%		Statistiques de colinéarité	
		B	Err. Std.	Bêta			-	+	Tolérance	VIF
	JOB_EMOTION	0.089	0.042	0.053	2.148	0.032	0.008	0.171	0.936	1.068
	LGMAT	-0.106	0.050	-0.060	-2.112	0.035	-0.205	-0.008	0.690	1.450
WDSGN	(Constante)	2.912	0.087		33.492	0.000	2.741	3.082		
	CANTON	-0.055	0.008	-0.177	-7.045	0.000	-0.070	-0.040	0.971	1.030
	DIPL	-0.054	0.010	-0.139	-5.384	0.000	-0.074	-0.034	0.917	1.090
	CONTACT_USCL	0.187	0.042	0.112	4.433	0.000	0.104	0.269	0.965	1.036
	SEXE	-0.150	0.035	-0.105	-4.226	0.000	-0.219	-0.080	0.990	1.010
	EX_FCT	0.007	0.002	0.099	3.880	0.000	0.004	0.011	0.947	1.056
	JOB_EMOTION	0.076	0.038	0.051	2.005	0.045	0.002	0.150	0.957	1.045
DISOC	(Constante)	3.131	0.084		37.373	0.000	2.967	3.296		
	SEXE	-0.304	0.037	-0.209	-8.174	0.000	-0.377	-0.231	0.980	1.020
	CONTACT_USCL	0.186	0.044	0.109	4.244	0.000	0.100	0.272	0.974	1.027
	AGE	0.047	0.018	0.068	2.665	0.008	0.012	0.082	0.985	1.016
	JOB_EMOTION	0.091	0.039	0.060	2.319	0.021	0.014	0.169	0.970	1.031
DEV	(Constante)	3.407	0.096		35.366	0.000	3.218	3.596		
	SEXE	-0.237	0.037	-0.169	-6.486	0.000	-0.309	-0.165	0.950	1.053
	CANTON	-0.030	0.008	-0.098	-3.812	0.000	-0.045	-0.015	0.970	1.031
	AGE	-0.046	0.017	-0.069	-2.689	0.007	-0.080	-0.012	0.981	1.019
	CLASS_PROF	0.054	0.021	0.066	2.525	0.012	0.012	0.096	0.939	1.065
TEAM	(Constante)	3.263	0.123		26.525	0.000	3.022	3.504		
	SEXE	-0.218	0.036	-0.155	-5.984	0.000	-0.289	-0.146	0.968	1.033
	DIPL	-0.032	0.010	-0.082	-3.177	0.002	-0.051	-0.012	0.965	1.036
	CONTACT_USCL	0.108	0.042	0.065	2.550	0.011	0.025	0.191	0.988	1.012
	NIVOINST	0.105	0.044	0.062	2.405	0.016	0.019	0.191	0.973	1.028
	CANTON	0.018	0.008	0.058	2.237	0.025	0.002	0.033	0.978	1.023

NOTES : toutes les relations testées sont significatives au seuil de $p < 0.05$; variables dépendantes : SPUBL, PPUBL, ISSOC, USCL, WDSGN, DISOC, DEV, TEAM ; DISOC : Dynamiques d'interaction sociale ; ISSOC : Impact social et sociétal de l'activité ; WDSGN : Workdesign – organisation et conception du travail ; PPUBL : Politiques publiques ; SPUBL : Service public ; USCL : Usagers-clients des services publics ; DEV : Développement personnel et professionnel ; TEAM : Équipe de travail ; CANT. : canton ; CLASS_PROF : classe professionnelle ; DIPL : diplôme ; EX_FCT : ancienneté dans la fonction ; JOBCAT : catégorie d'emploi ; LGMAT : langue maternelle ; NIVOHIÉR : niveau hiérarchique ; NIVOINST : niveau institutionnel.

Annexe 28 : AFE – épuration de l'échelle d'engagement multi-ancres au travail

La rotation Varimax a été retenue pour une extraction selon la méthode du Maximum de vraisemblance (*Maximum Likelihood*). Seuls les items ayant une valeur propre supérieure à 1 sont conservés pour l'analyse, ainsi que ceux dont les scores factoriels dépassent le seuil de 0,40. Bien que l'échantillonnage soit d'une qualité très acceptable (KMO = 0.883 et test de Sphéricité de Bartlett significatif (χ^2 (153, N=279) = 2191.743, $p < .01$), on peut aisément se rendre compte à l'examen du Tableau 95 que la qualité de la représentation de certains items reste en deçà du seuil de 0.30 par rapport aux autres items. C'est notamment le cas de l'ancre Temps public (TPSPUBL, 0.192) et de l'ancre Sécurité et stabilité de l'emploi (SSTABIL, 0.258).

Qualité de représentation (version initiale)

ANCRES	INITIALES	EXTRACTION	ITEMS
BPUBL	0.624	0.688	Buts publics
DEV	0.487	0.499	Développement personnel et professionnel
DISOC	0.522	0.726	Dynamiques d'interactions sociales
IDC	0.517	0.556	Identité de rôle - sens de l'emploi
INNOV	0.402	0.314	Innovation publique
ISSOC	0.609	0.671	Impact social et sociétal de l'activité
JOB	0.428	0.440	Emploi
LEAD	0.414	0.456	Superviseur
ORG	0.420	0.460	Organisation
PPUBL	0.390	0.408	Politiques publiques
PROF	0.475	0.569	Profession
SPUBL	0.667	0.709	Service public
SSTABIL	0.319	0.258	Sécurité et stabilité de l'emploi
TEAM	0.475	0.594	Équipe de travail
TPSPUBL	0.223	0.192	Temps public
USCL	0.632	0.711	Usagers-clients
VALUES	0.598	0.684	Valeurs publiques
WDSGN	0.358	0.382	Workdesign

Méthode d'extraction : Maximum de vraisemblance.

Avant tout autre analyse, nous avons procédé à l'élimination ces items ayant une mauvaise qualité de représentation en commençant par les plus faibles. Dans notre cas c'est l'ancre

Temps public (TPSPUBL) qui est premièrement concernée. Suite à cela une nouvelle rotation peut être lancée. Au final, l'épuration des items ne dépassant le seuil de 0.30 en termes de qualité de représentation a permis d'ôter les ancres Temps public (TPSPUBL) et Sécurité et stabilité de l'emploi (SSTABIL). D'ailleurs il est possible, vu son niveau d'abstraction, que l'ancre Temps public ait été mal comprise par nos répondants. Quant à l'ancre Sécurité et stabilité de l'emploi, elle porte manifestement un fort potentiel de désirabilité sociale. L'élimination de ces deux ancres pour leur qualité de représentation médiocre n'est de ce fait guère surprenante. De plus nous conservons toujours un nombre suffisant d'items permettant de représenter l'engagement public au travail.

Dans la nouvelle matrice obtenue (voir Tableau 96 ci-dessous), l'ensemble des items présente une bonne qualité de représentation. L'indice de KMO reste très acceptable (KMO = 0.881) démontrant ainsi la qualité de l'échantillonnage. Le test de Sphéricité de Bartlett est significatif ($\chi^2 (120) = 2038.363, p < 0.01$).

Qualité des représentations après épuration des items mal représentés (< 0,30)

ANCRES	INITIALES	EXTRACTION	ITEMS
BPUBL	0,624	0,693	Buts publics
DEV	0,458	0,493	Développement personnel et prof.
DISOC	0,520	0,714	Dynamiques d'interactions sociales
IDC	0,515	0,557	Identité de rôle - sens de l'emploi
INNOV	0,373	0,351	Innovation publique
ISSOC	0,608	0,671	Impact social et sociétal de l'activité
JOB	0,422	0,436	Emploi
LEAD	0,385	0,436	Superviseur
ORG	0,416	0,445	Organisation
PPUBL	0,388	0,406	Politiques publiques
PROF	0,470	0,564	Profession
SPUBL	0,664	0,718	Service public
TEAM	0,475	0,612	Équipe de travail
USCL	0,631	0,712	Usagers-clients
VALUES	0,597	0,701	Valeurs
WDSGN	0,346	0,365	Workdesign

Méthode d'extraction : Maximum de vraisemblance.

Nous pouvons à présent examiner le nombre de facteurs extraits à partir de la variance totale expliquée, du tracé d'effondrement et de la matrice de rotation des facteurs. On remarque sur le Tableau 97 suivant que les facteurs retenus sont finalement au nombre quatre pour cette

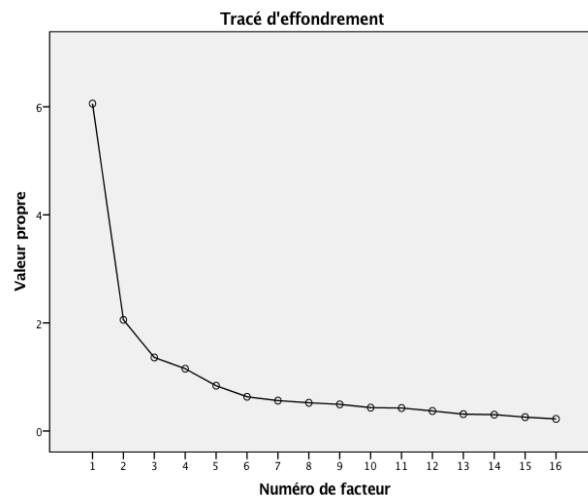
échelle de l'engagement multi-ancress. Ces quatre facteurs expliquent 55.457% de la variance totale, soit bien au-delà du seuil de 50 % recommandé (P. Roussel, 2005).

Variance totale expliquée - échelle d'engagement multi-ancres au travail

Facteur	Valeurs propres initiales			Sommes extraites du carré des chargements			Sommes de rotation du carré des chargements		
	Total	% variance	% cumulé	Total	% variance	% cumulé	Total	% variance	% cumulé
1	6,059	37,870	37,870	5,571	34,820	34,820	3,199	19,995	19,995
2	2,057	12,855	50,725	1,644	10,275	45,095	2,251	14,071	34,067
3	1,360	8,498	59,223	0,974	6,090	51,185	1,748	10,923	44,990
4	1,152	7,201	66,424	0,684	4,272	55,457	1,675	10,468	55,457
5	0,839	5,242	71,666						
6	0,633	3,956	75,622						
7	0,562	3,515	79,137						
8	0,522	3,262	82,399						
9	0,493	3,083	85,481						
10	0,432	2,701	88,183						
11	0,425	2,657	90,840						
12	0,371	2,316	93,156						
13	0,313	1,954	95,110						
14	0,302	1,890	97,000						
15	0,256	1,601	98,601						
16	0,224	1,399	100,000						

Méthode d'extraction : Maximum de vraisemblance.

Le tracé d'effondrement sur la Figure ci-dessous ne montre pas de différence nette, en termes de pente, entre le troisième et le quatrième facteur, même si "l'effet de coude" apparaît bien après le 4^{ème} facteur.



Tracé d'effondrement - Engagement multi-ancres au travail

La matrice de rotation des facteurs permettra donc de voir comment ces quatre facteurs se distinguent les uns des autres. Dans le Tableau 98 ci-dessous, deux ancres sont particulièrement problématiques : il s'agit des Buts publics (BPUBL) et de l'Identité de rôle et de carrière - sens de l'emploi (IDC). En effet ces items présentent des contributions factorielles à la fois élevées et très proches sur deux facteurs. Étant donné que chaque fois, la différence entre les deux contributions d'un même item ne dépassent pas 0.20, ces items ne peuvent être affectés à l'un ou l'autre des facteurs, et ne seront donc pas retenus dans l'analyse. Nous avons par exemple un écart de 0.01 entre les facteurs 1 et 3 pour l'ancre Buts publics (BPUBL) et de 0.069 entre les facteurs 1 et 2 pour l'ancre l'Identité de rôle et de carrière - sens de l'emploi (IDC). L'ancre Valeurs publiques (VALUES) présente elle aussi une double contribution sur les facteurs 1 et 3 mais l'écart entre les deux est de 0.216. Nous pouvons donc l'affecter au Facteur 3 sur lequel sa contribution est la plus élevée (0.648). Cette ancre est par conséquent maintenue pour refaire l'AFE.

Matrice de rotation des facteurs - échelle d'engagement multi-ancres au travail

ANCRES	FACTEUR				Items
	1	2	3	4	
SPUBL	0.811				Service public
USCL	0.807				Usagers-clients
ISSOC	0.803				Impact social et sociétal de l'activité
BPUBL	0.580		0.562		Buts publics
IDC	0.546	0.477			Identité de rôle – sens de l'emploi
PPUBL	0.536				Politiques publiques
PROF		0.707			Profession
DEV		0.671			Développement personnel et prof.
JOB		0.617			Emploi
INNOV		0.530			Innovation publique
VALUES	0.432		0.648		Valeurs publiques
ORG			0.552		Organisation
WDSGN			0.493		Workdesign
DISOC				0.786	Dynamiques d'interactions sociales
TEAM				0.747	Équipe de travail
LEAD				0.468	Superviseur

Méthode d'extraction : Maximum de vraisemblance ; Méthode de rotation : Varimax avec normalisation Kaiser ; Convergence de la rotation dans 5 itérations.

Afin d'obtenir une structure factorielle claire, les ancres (items) présentant une contribution factorielle importante sur deux facteurs ont donc été ôtées de l'analyse. Ceci préalablement au lancement d'une nouvelle rotation. On peut constater dans la nouvelle matrice présentée par le Tableau 99 ($KMO = 0.848$; Test de Sphéricité de Bartlett est significatif : $\chi^2(91) = 1581.38$, $p < .05$) une structure factorielle plus claire à l'exception d'une part de l'ancre des Valeurs (VALUES), laquelle présente une contribution importante sur les facteurs 1 (0.450) et 4 (0.510); et d'autre part de l'ancre Superviseur présentant une contribution importante sur les facteurs 3 (0.473) et 4 (0.424). En effet, les quatre facteurs expliquent ensemble 54.90% de la variance totale.

Matrice de rotation des facteurs - échelle d'engagement au travail (- BPUBL et IDC)

ANCRÉS	FACTEURS				Items
	1	2	3	4	
USCL	0.825				Usagers-clients
SPUBL	0.824				Service public
ISSOC	0.776				Impact social et sociétal de l'activité
PPUBL	0.556				Politiques publiques
PROF		0.755			Profession
JOB		0.632			Emploi
DEV		0.630			Développement personnel et prof.
INNOV		0.485			Innovation publique
DISOC			0.774		Dynamiques sociales d'interactions
TEAM			0.756		Équipe de travail
LEAD			0.473	0.424	Superviseur
ORG				0.609	Organisation
WDSGN				0.553	Workdesign
VALUES	0.450			0.510	Valeurs publiques

Méthode d'extraction : Maximum de vraisemblance ; Méthode de rotation : Varimax avec normalisation Kaiser ; Convergence de la rotation dans 5 itérations.

Finalement les ancres d'engagement Valeurs publiques (VALUES) et Superviseur (LEAD), en raison de leurs chevauchements sur deux facteurs (Facteurs 1 et 4 pour les Valeurs et 3 et 4 pour le Superviseur) doivent être enlevées de la matrice pour une nouvelle rotation. Celle-ci donne la structure factorielle ci-dessous (KMO = 0.809 ; Test de Sphéricité de Bartlett est significatif [χ^2 (66) = 1279.57, $p < .01$]). Une structure factorielle (voir Tableau 100 ci-dessous) permettant de relever toujours quatre facteurs pour 56.74 % de la variance totale expliquée.

Matrice de rotation des facteurs - échelle d'engagement au travail (- VALUES)

	FACTEURS				
ANCRES	1	2	3	4	Items
SPUBL	0.839				Service public
USCL	0.814				Usagers-clients
ISSOC	0.778				Impact social et sociétal de l'activité
PPUBL	0.560				Politiques publiques
DEV		0.809			Développement personnel et prof.
INNOV		0.583			Innovation publique
PROF		0.567			Profession
TEAM			0.872		Équipe de travail
DISOC			0.679		Dynamiques sociales d'interactions
ORG				0.696	Organisation
WDSGN				0.500	Workdesign
JOB		0.417		0.498	Emploi

Méthode d'extraction : Maximum de vraisemblance ; Méthode de rotation : Varimax avec normalisation Kaiser; Convergence de la rotation dans 5 itérations.

Nous ne pouvons cependant pas retenir l'ancre Emploi (JOB). Cette dernière contribue en effet sur les facteurs 2 et 4 à hauteur de 0.417 et 0.491. L'écart entre les deux contributions n'atteignant pas le seuil de 0.20 (elle n'est ici que de 0,081), cette ancre ne peut être conservée pour une nouvelle rotation.

Sans l'ancre Emploi (JOB), nous obtenons une matrice plus claire dans le Tableau 101 suivant (KMO = 0.797 ; Test de Sphéricité de Bartlett est significatif [$\chi^2(55) = 1135.261, p < .05$]) :

Matrice (définitive) de rotation des facteurs - échelle d'engagement multi-ancres au travail

ANCRES	FACTEUR			Items
	1	2	3	
SPUBL	0.864			Service public
USCL	0.790			Usagers-clients
ISSOC	0.777			Impact social et sociétal de l'activité
PPUBL	0.581			Politiques publiques
DEV		0.834		Développement personnel et prof.
INNOV		0.607		Innovation publique
PROF		0.583		Profession
TEAM			0.906	Équipe de travail
DISOC			0.657	Dynamiques d'interactions sociales

Méthode d'extraction : Maximum de vraisemblance ; Méthode de rotation : Varimax avec normalisation Kaiser ; Convergence de la rotation dans 4 itérations.

La structure factorielle sort trois facteurs expliquant 52.56% de la variance totale (bien au-delà du seuil minimal de 50%).

Annexe 29 : AFE – épuration de l'échelle de publicité de l'environnement de travail

Ci-dessous, Tableau 102 donne une estimation de la qualité de la représentation pour chaque item de l'échelle de publicité de l'environnement de travail. Rappelons que cette échelle (auto-rapportée), que nous mobiliserons plus tard pour construire nos variables indépendantes, comporte une série de questions évaluant le caractère plus ou moins public de l'organisation dans laquelle travaille le répondant. Une autre série d'items évalue la publicité de l'emploi exercé. L'ensemble de ces items a été intégré dans une AFE dont nous décrivons ci-après les résultats.

Malgré la qualité de l'échantillonnage ($KMO = 0.82$ et Test de Sphéricité de Bartlett significatif ($\chi^2 (153, N=279) = 1440.806, p < .01$)), on peut se rendre compte à l'examen du Tableau 102 que certains items affichent une qualité de représentation médiocre par rapport aux autres.

Qualités des représentations (version initiale)

ITEMS	ALIAS	INITIALES	EXTRACTIO N
Dans cette organisation nous servons avant tout l'intérêt général	IDXORG13	0,406	0,525
Honnêteté ⁷	IDXORGVAL1	0,509	0,572
Efficienc	IDXORGVAL2	0,391	0,473
Orientation client	IDXORGVAL3	0,356	0,475
Intégrité	IDXORGVAL4	0,598	0,718
Impartialité	IDXORGVAL5	0,438	0,416
Objectivité	IDXORGVAL6	0,460	0,458
Sens de l'intérêt général	IDXORGVAL8	0,495	0,718
Dévouement	IDXORGVAL9	0,367	0,368
Souci du bien commun	IDXORGVAL11	0,588	0,657
Mon travail sert avant tout à générer du profit	IDXEMPL1	0,255	0,245
Mon travail contribue à l'intérêt général et au bien-être de la société	IDXEMPL2	0,367	0,533
Je dois toujours m'assurer que les décisions que je prends reposent sur une base légale	IDXEMPL3	0,179	0,281
Pour le travail que je fais il n'y a aucune obligation de respecter strictement une éthique publique	IDXEMPL4	0,174	0,129

⁷ Valeurs portées dans l'environnement de travail.

ITEMS	ALIAS	INITIALES	EXTRACTION
La plupart des décisions stratégiques de mon employeur sont prises en fonction des lois du marché	IDXORG12	0,272	0,375
Mon organisation est exclusivement financée par l'État	IDXORG14	0,111	0,078
Produire plus pour moins cher	IDXORGVAL7	0,222	0,272
Concurrence	IDXORGVAL10	0,247	0,379

Méthode d'extraction : Maximum de vraisemblance.

Les items affichant une mauvaise qualité de représentation (en deçà de 0.30 dans la colonne "Extraction"), c'est-à-dire la part de la variance expliquée collectivement par les facteurs retenus, (Hosany, Ekinci, & Uysal, 2006), ont été épurés du groupe d'items destinés à l'AFE. Une faible représentation est le signe que l'item concerné ne partage pas grand-chose avec les autres items du construit. À ce titre, le retenir ne ferait qu'entraver la pertinence théorique du construit. L'élimination d'items suit une logique basée sur la structure factorielle sortie par l'AFE. Cette dernière est idéalement claire : c'est-à-dire que chaque facteur est identifiable de façon univoque par les items y contribuant. Le cas échéant les items les plus faiblement représentés sont épurés sur la base de leur faible qualité de représentation tout en observant une certaine parcimonie permettant d'éviter de "dénaturer" le construit. Il s'agit ici d'en conserver toute la pertinence théorique. Suite à l'épuration des items avec une faible qualité de représentation, l'analyse (AFE) est relancée. Nous avons procédé ainsi pas à pas en épurant d'abord l'item ayant le coefficient le plus bas.

Après 8 itérations, 10 items sont finalement retenus qui ont une qualité de représentation au-dessus des 0.30. Ils présentent un indice KMO satisfaisant de 0.85. Le test de sphéricité de Bartlett est quant à lui significatif ($\chi^2 = 992.862$ (45), $p < .01$). On peut dès lors s'intéresser au nombre de facteurs à retenir.

Qualité des représentations après épuration des items mal représentés (< 0,30)

Items	Alias	Initiales	Extraction
Dans cette org. nous servons avant tout l'intérêt général	IDXORG13	0,299	0,340
Honnêteté	IDXORGVAL1	0,483	0,527
Efficiencia	IDXORGVAL2	0,296	0,999
Orientation client	IDXORGVAL3	0,288	0,306
Intégrité	IDXORGVAL4	0,584	0,709
Impartialité	IDXORGVAL5	0,408	0,450
Objectivité	IDXORGVAL6	0,436	0,471
Sens de l'intérêt général	IDXORGVAL8	0,473	0,575
Dévouement	IDXORGVAL9	0,322	0,334
Souci du bien commun	IDXORGVAL11	0,555	0,713

Méthode d'extraction : Maximum de vraisemblance ; org. : organisation

L'examen du nombre de facteurs extraits se fait à partir de la variance totale expliquée, du tracé d'effondrement, et de la matrice de rotation des facteurs. Pour cette échelle de Publicitude organisationnelle et de l'emploi, trois facteurs ressortent. Ils expliquent 54.24 % de la variance totale (voir Tableau 104 ci-dessous), soit bien au-delà du seuil de 50 % recommandé (P. Roussel, 2005).

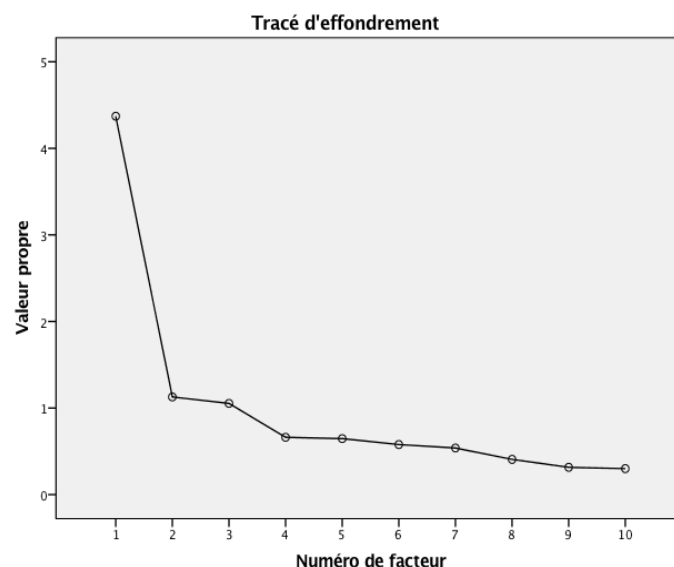
Variance totale expliquée – échelle de publicitude de l'environnement de travail

Facteur	Valeurs propres initiales			Sommes extraites du carré des chargements			Sommes de rotation du carré des chargements		
	Total	% variance	% cumulé	Total	% variance	% cumulé	Total	% variance	% cumulé
1	4,372	43,716	43,716	1,805	18,045	18,045	2,109	21,087	21,087
2	1,128	11,280	54,996	3,000	30,005	48,050	2,068	20,683	41,770
3	1,053	10,533	65,529	0,619	6,191	54,241	1,247	12,471	54,241
4	0,662	6,620	72,149						
5	0,646	6,464	78,613						
6	0,578	5,782	84,395						
7	0,538	5,383	89,777						

Facteur	Valeurs propres initiales			Sommes extraites du carré des chargements			Sommes de rotation du carré des chargements		
	Total	% variance	% cumulé	Total	% variance	% cumulé	Total	% variance	% cumulé
8	0,407	4,068	93,846						
9	0,315	3,154	97,000						
10	0,300	3,000	100,000						

Méthode d'extraction : Maximum de vraisemblance.

L'observation du tracé d'effondrement de la représentation graphique du résultat de l'AFE de la Figure 38 ci-dessous permet de confirmer l'existence de ces trois facteurs. En effet "l'effet de coude" apparaît dès le 3^{ème} facteur (et pas avant). Toutefois, c'est la matrice des contributions factorielles après rotation Varimax qui aidera à décider finalement du nombre de facteurs à retenir.



Tracé d'effondrement issu de la rotation (Varimax) des facteurs

Nous avons choisi de ne pas reproduire les contributions factorielles inférieures à 0.40. Ce qui permet de gagner en visibilité lors de l'interprétation des facteurs (Everitt & Dunn, 1991). Selon P. Roussel (2005) les critères (restrictifs) suivant peuvent être appliqués lors de l'épuration des items d'un questionnaire : le premier consiste à se débarrasser des items ayant des contributions sur plusieurs facteurs (généralement au moins 0.30). Il est toutefois possible d'attribuer un item au facteur auquel il contribue le plus. Dans ce cas, l'écart entre les deux contributions factorielles devrait être d'au moins de 0.20. Le second critère consiste à éliminer les items dont la contribution ne dépasse pas les 0.50, surtout lorsque le modèle est ensuite destiné à passer le test d'une Analyse factorielle confirmatoire (AFC). Nous avons choisi une solution moins restrictive pour ce deuxième critère afin de conserver pour l'Analyse factorielle confirmatoire, les items dont la contribution restait supérieure à 0,40 (P. Roussel, 2005). Dans tous les cas, cette phase exploratoire n'est pas dénuée de toute subjectivité. Ainsi le chercheur mobilise certes des critères de décision fondés sur la "qualité" de la représentation ou des

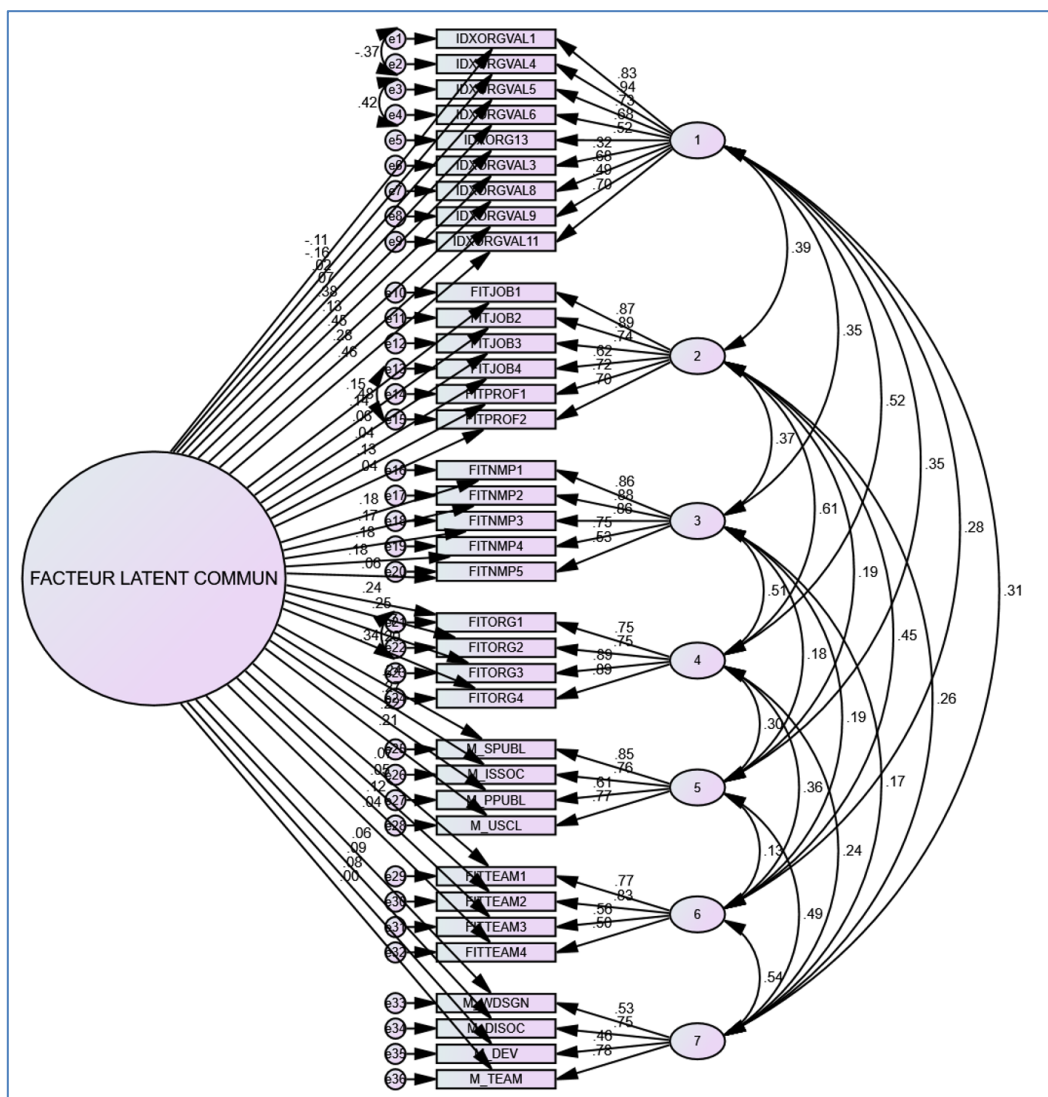
contributions factorielles de chaque item, mais il s'aide également de ses connaissances théoriques du construit examiné. Ce qui permet de veiller à conserver un nombre suffisant d'items permettant de représenter chaque facteur (au moins deux), et à éviter de détériorer la validité du contenu de l'échelle (P. Roussel, 2005).

Annexe 30 : Examen des biais – Méthode du facteur latent commun

Comparaison des Chi2 - Méthode du facteur latent commun⁸

Modèle	χ^2	DF	Delta	p-value
Modèle sans contrainte	2940.224	533	$\chi^2 = 0.000$	1
Modèle contraint (zéro)	2940.224	533	DF = 0	

⁸ Gaskin, J. & Lim, J. (2017), "CFA Tool", AMOS Plugin. Gaskination's StatWiki.



Modèle de mesure avec facteur latent commun

Annexe 31 : Analyse de clusters – itérations et convergence

Itérations et convergence vers une solution

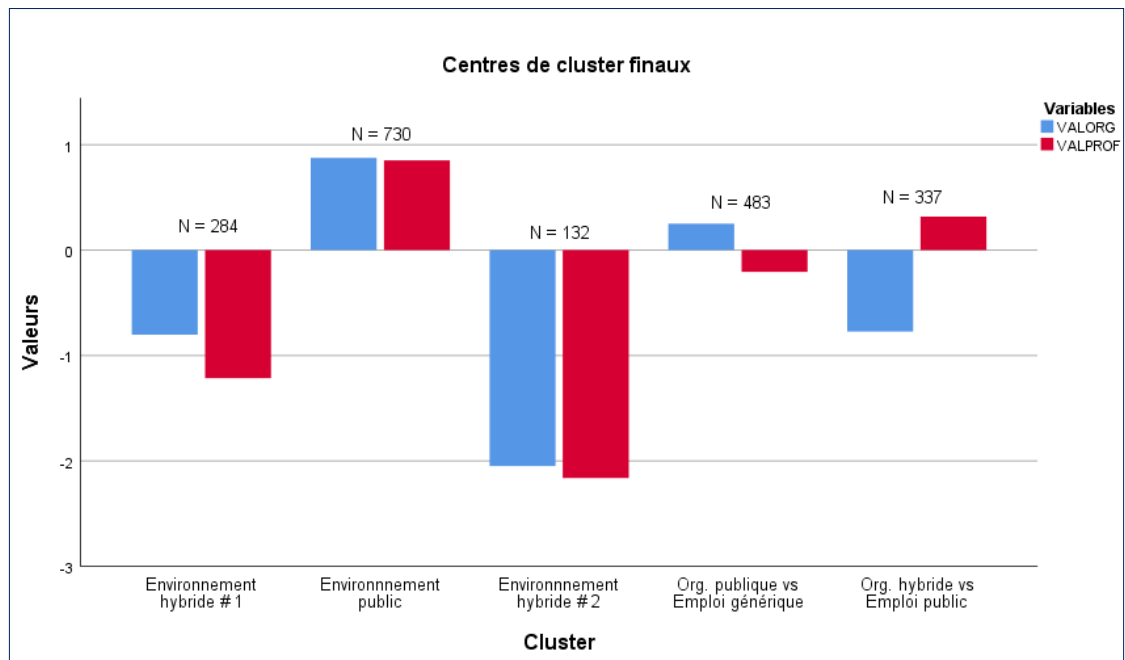
ITÉRATION	MODIFICATION DES CENTRES DE CLUSTER			
	1	2	3	4
1	1.522	1.168	1.420	1.700
2	0.237	0.223	0.208	0.454
3	0.111	0.103	0.174	0.148
4	0.117	0.071	0.139	0.148
5	0.155	0.067	0.123	0.110

MODIFICATION
DES CENTRES DE CLUSTER

ITÉRATION	1	2	3	4
6	0.095	0.047	0.089	0.057
7	0.057	0.035	0.054	0.050
8	0.000	0.000	0.030	0.057
9	0.029	0.036	0.066	0.068
10	0.062	0.001	0.028	0.078
11	0.049	0.024	0.055	0.067
12	0.068	0.000	0.020	0.065
13	0.011	0.007	0.025	0.046
14	0.028	0.002	0.002	0.013
15	0.000	0.000	0.002	0.003
16	0.000	0.000	0.000	0.000

a. La convergence a abouti, car il existe peu ou pas de modifications dans les centres de cluster. La valeur maximale de modification des coordonnées absolues pour un centre est ,000. L'itération en cours est 16. La distance minimale entre les centres initiaux est 3,608.

Annexe 32 : Modèle alternatif à cinq clusters de publicité



Modèle de publicité de l'environnement de travail à cinq clusters

Annexe 33 : Tests d'invariance multi-groupes

Test d'invariance de l'échelle - Langue maternelle

Chi Square Difference Test (Langue maternelle)

Fit measures:

	Df	AIC	BIC	Chisq	Chisq diff	DF diff	cfi	rmsea	cfi.delta	rmsea.delta
fit.configural	51	27601	28046	223.44			0.969	0.075	NA	NA
fit.loadings	61	27587	27977	229.38	5.935	10	0.970	0.068	0.001	0.007
fit.intercepts	71	27606	27941	267.90	38.523	10	0.965	0.068	0.005	0.000
fit.means	77	27736	28038	410.30	142.396	6	0.940	0.085	0.025	0.017

	Pr(>Chisq)	Signif. codes: 0 '***' 0.001 '**' 0.01 '*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1
fit.configural		
fit.loadings	0.8207	
fit.intercepts	3.076e-05 ***	
fit.means	< 2.2e-16 ***	

Les résultats des tests d'invariance configurationnelle et métrique sont concluants (voir Tableau 107 ci-dessus) sur la variable Langue maternelle (LGMAT). Ces résultats montrent que notre modèle ainsi que la saturation des items sur chacun des facteurs sont identiques quelle que soit la langue maternelle (française, allemande ou italienne) considérée. Par contre les moyennes obtenues sur les variables, et les intercepts peuvent varier d'une langue à une autre.

Test d'invariance - Contact avec les usagers-clients

Chi Square Difference Test (Contact avec les Usagers-clients)

Fit measures :

	Df	AIC	BIC	Chisq	Chisq diff	DF diff	cfi	rmsea	cfi.delta	rmsea.delta
fit.configural	34	27687	27983	180.71			0.974	0.070	NA	NA
fit.loadings	39	27681	27950	185.32	4.607	5	0.974	0.065	0.000	0.005
fit.intercepts	44	27756	27997	269.40	84.078	5	0.960	0.076	0.014	0.011
fit.means	47	27805	28030	324.57	55.175	3	0.950	0.081	0.009	0.006

	Pr(>Chisq)	Signif. codes: 0 '***' 0.001 '**' 0.01 '*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1
fit.configural		
fit.loadings	0.4656	
fit.intercepts	< 2.2e-16 ***	
fit.means	6.302e-12 ***	

Les résultats des tests d'invariance configurationnelle et métrique sur la variable "Contact avec les usagers-clients" (CONTACT_USCL) sont concluants (voir Tableau 108 ci-dessus). Les employés au contact ou non avec les usagers-clients des services publics présentent par contre des différences significatives sur les moyennes des variables et les intercepts.

Test d'invariance - Emploi émotionnel

Chi Square Difference Test (Emploi émotionnel)

Fit measures:

	Df	AIC	BIC	Chisq	Chisq diff	DF diff	cfi	rmsea	cfi.delta	rmsea.delta
fit.configural	34	27777	28074	193.22			0.972	0.072	NA	NA
fit.loadings	39	27769	28038	194.91	1.6865	5	0.973	0.067	0.001	0.006
fit.intercepts	44	27790	28032	226.16	31.2478	5	0.968	0.068	0.005	0.001
fit.means	47	27796	28021	237.64	11.4797	3	0.967	0.067	0.001	0.001

Pr(>Chisq)

Signif. codes:

0 '***' 0.001 '**' 0.01 '*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1

fit.configural

fit.loadings 0.890597

fit.intercepts 8.369e-06 ***

fit.means 0.009395 **

Les résultats des tests d'invariance configurationnelle et métrique sont concluants (voir Tableau 108 ci-dessus) pour la variable Emploi émotionnel (JOB_EMOTION). Les tests montrent par contre que le groupe des employés exerçant un emploi émotionnel est significativement différent de celui des employés occupant un emploi non émotionnel au niveau des moyennes obtenues sur les variables dépendantes. Cette différence intergroupe est aussi constatée sur les intercepts.

Test d'invariance - Expérience préalable dans le secteur privé

Chi Square Difference Test (Expérience dans le secteur privé)

Fit measures:

	Df	AIC	BIC	Chisq	Chisq diff	DF diff	cfi	rmsea	cfi.delta	rmsea.delta
fit.configural	34	27670	27966	198.30			0.971	0.074	NA	NA
fit.loadings	39	27663	27932	201.72	3.4161	5	0.971	0.069	0.000	0.005
fit.intercepts	44	27663	27904	211.28	9.5662	5	0.971	0.065	0.001	0.003
fit.means	47	27659	27884	213.34	2.0598	3	0.971	0.063	0.000	0.002

Pr(>Chisq)

Signif. codes:

0 '***' 0.001 '**' 0.01 '*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1

fit.configural

fit.loadings 0.6361

fit.intercepts 0.0885

fit.means 0.5601 .

Les résultats des tests d'invariance configurationnelle et métrique sont concluants (voir Tableau 108 et 109 ci-dessus) pour la variable Expérience dans le secteur privé (EXPRIV) pour tous les type d'invariance. Ainsi les différences entre les moyennes des variables dépendantes de ces deux groupes (carrière uniquement dans le secteur public et carrière mixte) ne sont pas significatives. Cette caractéristique ne sera pas donc pas retenue dans d'éventuels modèles de régression linéaire.

Test d'invariance - Catégorie d'emploi

Chi Square Difference Test (Catégorie d'emploi)

Fit measures:

	Df	AIC	BIC	Chisq	Chisq diff	DF diff	cfi	rmsea	cfi.delta	rmsea.delta
fit.configural	34	26636	26931	185.89			0.973	0.072	NA	NA
fit.loadings	39	26630	26897	189.38	3.484	5	0.973	0.067	0.000	0.005
fit.intercepts	44	26661	26901	230.72	41.339	5	0.967	0.070	0.006	0.003
fit.means	47	26679	26903	254.73	24.016	3	0.963	0.072	0.004	0.001

Pr(>Chisq)

Signif. codes: 0 '***' 0.001 '**' 0.01 '*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1
--

fit.configural	
fit.loadings	0.6258
fit.intercepts	8.015e-08 ***
fit.means	2.479e-05 ***

Les résultats des tests d'invariance configurationnelle et métrique sont concluants (voir Tableau 110 ci-dessus) pour la variable Catégorie d'emploi (JOB CAT). D'autre part, les moyennes obtenues sur les variables et les intercepts sont différentes selon que l'emploi occupe un emploi niché dans le *Core business* de son organisation ou au contraire un emploi de généraliste.

Test d'invariance – Genre

Chi Square Difference Test (Genre)

Fit measures:

	Df	AIC	BIC	Chisq	Chisq diff	DF diff	cfi	rmsea	cfi.delta	rmsea.delta
fit.configural	34	27692	27988	191.64			0.972	0.072	NA	NA
fit.loadings	39	27682	27951	192.15	0.508	5	0.973	0.066	0.001	0.006
fit.intercepts	44	27712	27954	232.21	40.068	5	0.966	0.069	0.006	0.003
fit.means	47	27796	28021	321.96	89.749	3	0.951	0.081	0.016	0.012

Pr(>Chisq)

Signif. codes: 0 '***' 0.001 '**' 0.01 '*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1
--

fit.configural	
fit.loadings	0.9918
fit.intercepts	1.447e-07 ***
fit.means	< 2.2e-16 ***

Les résultats des tests d'invariance configurationnelle et métrique sont concluants (voir Tableau 111 ci-dessus) pour la variable Genre (SEXE). Cependant les hommes et les femmes de notre échantillon diffèrent significativement pour ce qui concerne les intercepts ainsi que les moyennes calculées sur les variables dépendantes.

Le dernier test d'invariance concerne nos quatre configurations de publicité. Des tests non-significatifs attesteraient de la non-invariance, et donc de la comparabilité de notre modèle d'engagement à trois facteurs chez les employés des quatre configurations de publicité : environnement public, environnement hybride. Les deux autres combinaisons étant constituées soit par un emploi public pour une organisation hybride, soit un emploi générique pour une organisation publique.

Test d'invariance – Quatre configuration de publicité

Chi Square Difference Test (Publicitude de l'environnement de travail)

Fit measures:

	Df	AIC	BIC	Chisq	Chisq diff	DF diff	cfi	rmsea	cfi.delta	rmsea.delta
fit.configural	68	27506	28099	223.92			0.969	0.072	NA	NA
fit.loadings	83	27495	28006	242.96	19.042	15	0.968	0.066	0.001	0.006
fit.intercepts	98	27483	27911	260.62	17.657	15	0.967	0.061	0.001	0.005
fit.means	107	27768	28146	563.12	302.504	9	0.909	0.098	0.059	0.037

Pr(>Chisq)

Signif. codes:

0 '***' 0.001 '**' 0.01 '*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1

fit.configural

fit.loadings 0.2118

fit.intercepts 0.2811

fit.means <2e-16 ***

Les résultats des tests d'invariance configurationnelle et métrique sont concluants (voir Tableau 112 ci-dessus) pour la variable Publicitude de l'environnement de travail (PUBLICNESS). On atteint même sur cette dernière variable une invariance des intercepts, mais pas des moyennes. Ce qui nous rassure sur le fait que les moyennes calculées sur nos variables dépendantes restent différentes selon les quatre configurations de publicité proposées dans la présente thèse.

Annexe 34 : T-test de comparaison des moyennes selon la catégorie d'emploi

ANCRES		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test t pour égalité des moyennes						
		F	Sig.	t	ddl	Sig.	Diff. Moy.	Diff. Err. Std	Int. De conf. Diff. (95%)	
									-	+
ZWDSGN	Hyp. var. égales	0.000	0.984	-3.178	1736	0.002	-0.161	0.051	-0.261	-0.062
	Hyp. var. inégales			-3.182	1174.259	0.002	-0.161	0.051	-0.261	-0.062
ZTPSPUBL	Hyp. var. égales	2.431	0.119	-2.037	1736	0.042	-0.104	0.051	-0.205	-0.004
	Hyp. var. inégales			-2.018	1142.196	0.044	-0.104	0.052	-0.206	-0.003
ZISSOC	Hyp. var. égales	2.584	0.108	4.587	1736	0.000	0.232	0.050	0.133	0.331
	Hyp. var. inégales			4.510	1118.635	0.000	0.232	0.051	0.131	0.332
ZPPUBL	Hyp. var. égales	1.302	0.254	2.373	1738	0.018	0.121	0.051	0.021	0.221
	Hyp. var. inégales			2.389	1195.778	0.017	0.121	0.051	0.022	0.220
ZUSCL	Hyp. var. égales	0.012	0.911	3.147	1736	0.002	0.160	0.051	0.060	0.260
	Hyp. var. inégales			3.123	1146.963	0.002	0.160	0.051	0.059	0.260
ZIDC	Hyp. var. égales	11.938	0.001	3.546	1739	0.000	0.180	0.051	0.080	0.279
	Hyp. var. inégales			3.419	1064.304	0.001	0.180	0.053	0.077	0.283
ZVALUES	Hyp. var. égales	0.596	0.440	-2.119	1737	0.034	-0.108	0.051	-0.207	-0.008
	Hyp. var. inégales			-2.107	1154.992	0.035	-0.108	0.051	-0.208	-0.007
ZSSTABIL	Hyp. var. égales	0.679	0.410	-2.492	1737	0.013	-0.125	0.050	-0.223	-0.027
	Hyp. var. inégales			-2.505	1187.173	0.012	-0.125	0.050	-0.222	-0.027
ZPROF	Hyp. var. égales	2.315	0.128	4.969	1737	0.000	0.248	0.050	0.150	0.346
	Hyp. var. inégales			4.885	1118.336	0.000	0.248	0.051	0.149	0.348
ZLEAD	Hyp. var. égales	1.152	0.283	-5.679	1736	0.000	-0.286	0.050	-0.384	-0.187
	Hyp. var. inégales			-5.627	1142.249	0.000	-0.286	0.051	-0.385	-0.186
ZORG	Hyp. var. égales	0.895	0.344	-2.778	1735	0.006	-0.141	0.051	-0.240	-0.041
	Hyp. var. inégales			-2.806	1203.205	0.005	-0.141	0.050	-0.239	-0.042

Annexe 35 : T-test de comparaison des moyennes selon le profil professionnel

		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test t pour égalité des moyennes						
								Diff.	Int. de conf. Diff. (95 %)	
ANCRES		F	Sig.	t	ddl	Sig.	Diff. Moy.	Err. Std	-	+
ZSSTABIL	Hyp. var. égales	15.719	0.000	-2.274	1796	0.023	-0.130	0.057	-0.243	-0.018
	Hyp. var. inégales			-2.437	647.048	0.015	-0.130	0.054	-0.236	-0.025
ZPROF	Hyp. var. égales	6.215	0.013	-2.155	1796	0.031	-0.125	0.058	-0.240	-0.011
	Hyp. var. inégales			-2.049	551.019	0.041	-0.125	0.061	-0.246	-0.005

Annexe 36 : T-test de comparaison des moyennes entre employés en contact ou non avec les usagers

		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test t pour égalité des moyennes						
ANCRES		F	Sig.	t	ddl	Sig.	Diff. Moy.	Diff. Err. Std	Int. de conf. Diff. (95 %)	
									-	+
ZWDSGN	Hyp. var. égales	0.522	0.470	5.216	1970	0.000	0.255	0.049	0.159	0.351
	Hyp. var. inégales			5.229	1109.905	0.000	0.255	0.049	0.159	0.351
ZDISOC	Hyp. var. égales	0.109	0.741	5.429	1970	0.000	0.265	0.049	0.169	0.361
	Hyp. var. inégales			5.439	1108.432	0.000	0.265	0.049	0.170	0.361
ZSPUBL	Hyp. var. égales	6.865	0.009	4.653	1972	0.000	0.228	0.049	0.132	0.324
	Hyp. var. inégales			4.534	1042.164	0.000	0.228	0.050	0.129	0.326
ZBPUBL	Hyp. var. égales	2.208	0.137	2.676	1972	0.008	0.131	0.049	0.035	0.228
	Hyp. var. inégales			2.650	1082.881	0.008	0.131	0.050	0.034	0.228
ZISSOC	Hyp. var. égales	0.676	0.411	2.337	1970	0.020	0.115	0.049	0.018	0.211
	Hyp. var. inégales			2.318	1084.675	0.021	0.115	0.050	0.018	0.212
ZUSCL	Hyp. var. égales	4.947	0.026	7.585	1970	0.000	0.368	0.049	0.273	0.464
	Hyp. var. inégales			7.425	1053.605	0.000	0.368	0.050	0.271	0.466
ZINNOV	Hyp. var. égales	0.195	0.659	3.173	1970	0.002	0.156	0.049	0.059	0.252
	Hyp. var. inégales			3.200	1125.721	0.001	0.156	0.049	0.060	0.251
ZIDC	Hyp. var. égales	3.136	0.077	2.777	1972	0.006	0.136	0.049	0.040	0.233
	Hyp. var. inégales			2.736	1067.234	0.006	0.136	0.050	0.039	0.234
ZPROF	Hyp. var. égales	3.254	0.071	3.953	1971	0.000	0.194	0.049	0.098	0.290
	Hyp. var. inégales			3.892	1066.334	0.000	0.194	0.050	0.096	0.291
ZJOB	Hyp. var. égales	0.922	0.337	2.927	1970	0.003	0.144	0.049	0.047	0.240
	Hyp. var. inégales			2.890	1073.614	0.004	0.144	0.050	0.046	0.242
ZORG	Hyp. var. égales	0.090	0.764	4.351	1968	0.000	0.213	0.049	0.117	0.309
	Hyp. var. inégales			4.356	1104.719	0.000	0.213	0.049	0.117	0.309
ZTEAM	Hyp. var. égales	0.000	0.993	3.929	1971	0.000	0.193	0.049	0.096	0.289
	Hyp. var. inégales			3.885	1076.467	0.000	0.193	0.050	0.095	0.290

Annexe 37 : T-test de comparaison des moyennes Emplois émotionnels ou non

ANCRES		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test t pour égalité des moyennes						Int. de conf. Diff. (95 %)	
		F	Sig.	t	ddl	Sig.	Diff. Moy	Diff. Err. Std		-	+
ZSPUBL	Hyp. var. égales	3.000	0.083	2.276	1972	0.023	0.111	0.049		0.015	0.207
	Hyp. var. inégales			2.319	1198.462	0.021	0.111	0.048		0.017	0.205
ZBPUBL	Hyp. var. égales	1.889	0.169	2.013	1972	0.044	0.098	0.049		0.003	0.194
	Hyp. var. inégales			2.040	1186.318	0.042	0.098	0.048		0.004	0.193
ZISSOC	Hyp. var. égales	3.686	0.055	4.517	1970	0.000	0.220	0.049		0.124	0.315
	Hyp. var. inégales			4.581	1186.682	0.000	0.220	0.048		0.126	0.314
ZPPUBL	Hyp. var. égales	0.115	0.735	4.241	1972	0.000	0.206	0.049		0.111	0.302
	Hyp. var. inégales			4.257	1157.286	0.000	0.206	0.048		0.111	0.301
ZIDC	Hyp. var. égales	3.864	0.049	4.727	1972	0.000	0.229	0.049		0.134	0.324
	Hyp. var. inégales			4.879	1240.620	0.000	0.229	0.047		0.137	0.322
ZSSTABIL	Hyp. var. égales	1.182	0.277	-4.462	1971	0.000	-0.217	0.049		-0.313	-0.122
	Hyp. var. inégales			-4.505	1176.608	0.000	-0.217	0.048		-0.312	-0.123
ZORG	Hyp. var. égales	0.058	0.809	-2.067	1968	0.039	-0.101	0.049		-0.197	-0.005
	Hyp. var. inégales			-2.065	1146.974	0.039	-0.101	0.049		-0.197	-0.005

Annexe 38 : Régressions linéaires PE-FIT vs ancres dominantes d'engagement au travail

Régressions des variables prédisant l'ancre Politiques publiques (VI = PE-FIT)

	MODELE 1		MODELE 2		Statistiques de colinéarité	
	Coef.	Std	Coef.	Std		
	Bêta	t	Bêta	t	Tolérance	VIF
(Constante)		13.050**		5.767**		
AGE	0.104	4.250**	0.103	4.284**	0.951	1.052
JOB_EMOTION	0.061	2.501*	0.075	3.095**	0.943	1.061
JOBCAT	-0.080	-3.306**	-0.071	-2.986**	0.980	1.021
LGMAT	-0.165	-6.892**	-0.160	-6.756**	0.988	1.012
NIVOHIER	0.124	4.966**	0.092	3.676**	0.885	1.131
NIVOINST	0.114	4.744**	0.108	4.542**	0.985	1.016
PE_FIT			0.168	6.978**	0.956	1.046
R ²		0.091		0.118		
R ² ajusté		0.087		0.114		
ΔR²		0.091**		0.027**		
F		26.650		30.48		
ΔF		26.65***		48.69**		

NOTES : ** $p \leq 0.01$, * $p \leq 0.05$; PE-FIT : adéquation personne-environnement de travail

Régressions des variables prédisant l'ancre Impact social et sociétal de l'activité (VI = PE-FIT)

MODELE 1		MODELE 2		Statistiques de colinéarité		
	Coef. Std		Coef. Std			
	Bêta	t	Bêta	t	Tolérance	VIF
(Constante)		18.919**		7.596**		
AGE	0.087	3.564**	0.076	3.204**	0.997	1.003
CONTACT_USCL	0.060	2.425*	0.044	1.828	0.959	1.043
JOB_EMOTION	0.088	3.522**	0.098	4.036**	0.951	1.051
JOBCAT	-0.119	-4.798**	-0.106	-4.441**	0.973	1.027
NIVINST	0.107	4.367**	0.095	3.986**	0.991	1.009
PE_FIT			0.251	10.551**	0.987	1.013
R ²		0.047	0.109			
R ² ajusté		0.044	0.106			
ΔR^2		0.047**	0.062**			
F		15.930	32.745			
ΔF		15.930**	111.325**			

NOTES : ** $p \leq 0.01$, * $p \leq 0.05$; PE-FIT : adéquation personne-environnement de travail

Régressions des variables prédisant l'ancre Usagers-clients des services publics (VI = PE-FIT)

MODELE 1		MODELE 2		Statistiques de colinéarité		
	Coef. Std		Coef. Std			
	Bêta	t	Bêta	t	Tolérance	VIF
(Constante)		12.020**		5.499**		
AGE	0.199	8.390**	0.189	8.200**	0.981	1.020
CLASS_PROF	0.073	3.032**	0.069	2.922**	0.938	1.066
CONTACT_USCL	0.205	8.490**	0.190	8.074**	0.944	1.059
DIPL	-0.084	-3.439**	-0.088	-3.725**	0.923	1.083
JOB_EMOTION	0.046	1.892	0.056	2.394	0.935	1.070
JOBCAT	-0.103	-4.219**	-0.089	-3.777**	0.930	1.075
LGMAT	-0.138	-5.756**	-0.131	-5.610**	0.952	1.050
NIVINST	0.160	6.651**	0.148	6.344**	0.951	1.052
SEXE	-0.104	-4.208**	-0.105	-4.365**	0.907	1.102
PE_FIT			0.220	9.545**	0.983	1.018

	MODELE 1	MODELE 2
R ²	0.165	0.213
R ² ajusté	0.160	0.207
ΔR^2	0.165**	0.047**
F	33.294	40.857
ΔF	33.294**	91.104**

NOTES : ** $p \leq 0.01$, * $p \leq 0.05$; PE-FIT : adéquation personne-environnement de travail

Régressions des variables prédisant l'ancre Workdesign (VI = PE-FIT)

	MODELE 1		MODELE 2		Statistiques de colinéarité	
	Coef. std		Coef. std			
	Bêta	t	Bêta	t	Tolérance	VIF
(Constante)		33,461**		14,876**		
CONTACT_USCL	0,133	5,660**	0,113	4,903**	0,963	1,039
DIPL	-0,131	-5,432**	-0,139	-5,913**	0,926	1,079
EX_FCT	0,096	4,019**	0,089	3,812**	0,953	1,049
JOB_EMOTION	0,056	2,378*	0,060	2,598**	0,957	1,045
SEXE	-0,112	-4,815**	-0,110	-4,808**	0,990	1,010
PE_FIT			0,205	8,977**	0,988	1,012
R ²		0,066		0,107		
R ² ajusté		0,063		0,104		
ΔR^2		0,066**		0,042**		
F		24,403		34,702		
ΔF		24,403**		80,590**		

NOTES : ** $p \leq 0.01$, * $p \leq 0.05$; PE-FIT : adéquation personne-environnement de travail

Régressions des variables prédisant l'ancre Dynamiques d'interactions sociales (VI = PE-FIT)

	MODELE 1		MODELE 2		Statistiques de colinéarité	
	Coef. Std		Coef. Std			
	Bêta	t	Bêta	t	Tolérance	VIF
(Constante)		39.866**		12.947**		
AGE	0.067	2.788**	0.051	2.301*	0.984	1.016
CONTACT_USCL	0.111	4.597**	0.079	3.534**	0.968	1.033
JOB_EMOTION	0.051	2.133*	0.062	2.763**	0.970	1.031

	MODELE 1		MODELE 2			
SEXE	-0.213	-8.876**	-0.210	-9.481**	0.982	1.018
PE_FIT			0.374	16.939**	0.989	1.011
R ²		0.058		0.196		
R ² ajusté		0.056		0.194		
ΔR²		0.058**		0.138**		
F		25.817		81.579		
ΔF		25.817**		286.942**		

NOTES : ** $p \leq 0.01$, * $p \leq 0.05$; PE-FIT : adéquation personne-environnement de travail

Régressions des variables prédisant l'ancre Développement personnel et professionnel (VI = PE-FIT)

	MODELE 1		MODELE 2		Statistiques de colinéarité	
	Coef. Std		Coef. Std		Tolérance	VIF
	Bêta	t	Bêta	t		
(Constante)		35.994**		18.472**		
AGE	-0.074	-2.978**	-0.084	-3.448**	0.982	1.018
CLASS_PROF	0.058	2.292*	0.054	2.188**	0.965	1.036
SEXE	-0.164	-6.427**	-0.164	-6.579**	0.951	1.051
PE_FIT			0.205	8.427**	0.997	1.003
R ²		0.042		0.084		
R ² ajusté		0.041		0.082		
ΔR²		0.042**		0.042**		
F		22.956		35.747		
ΔF		22.956**		71.017**		

NOTES : ** $p \leq 0.01$, * $p \leq 0.05$; PE-FIT : adéquation personne-environnement de travail

Régressions des variables prédisant l'ancre Équipe de travail (VI = PE-FIT)

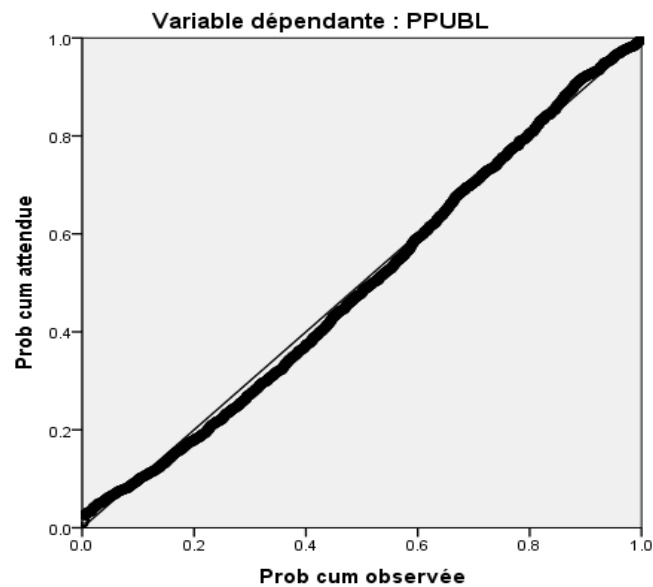
	MODELE 1		MODELE 2		Statistiques de colinéarité	
	Coef. Std		Coef. Std		Tolérance	VIF
	Bêta	t	Bêta	t		
(Constante)		28.393**		9.165**		
CONTACT_USCL	0.092	3.910**	0.043	2.112*	0.979	1.021
DIPL	-0.054	-2.295*	-0.067	-3.328**	0.984	1.017
NIVOINST	0.092	3.880**	0.056	2.725**	0.965	1.036

	MODELE 1		MODELE 2		Statistiques de colinéarité	
	Coef. Std		Coef. Std		Tolérance	VIF
	Bêta	t	Bêta	t		
SEXE	-0.151	-6.365**	-0.151	-7.373**	0.966	1.035
PE-FIT			0.496	24.459**	0.985	1.016
R ²		0.050	0.292			
R ² ajusté		0.048	0.290			
ΔR^2		0.050**	0.242**	0.000		
F		23.033	144.346			
ΔF		23.033**	598.230**	0.000		
NOTES : ** $p \leq 0.01$, * $p \leq 0.05$; PE-FIT : adéquation personne-environnement de travail						

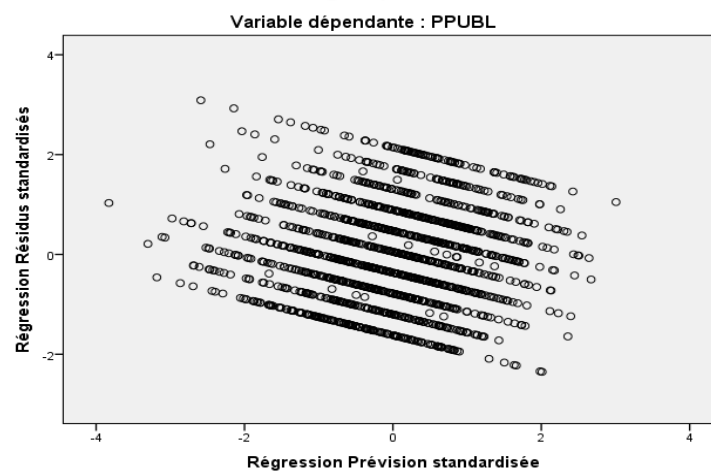
Annexe 39 : Tracés PP normal des résidus et nuages de points pour les régressions entre le PE-FIT et les ancrés dominantes d'engagement au travail

Résultats pour la régression PE-FIT et l'ancre Politiques publiques

Tracé P-P normal de régression Résidus standardisés

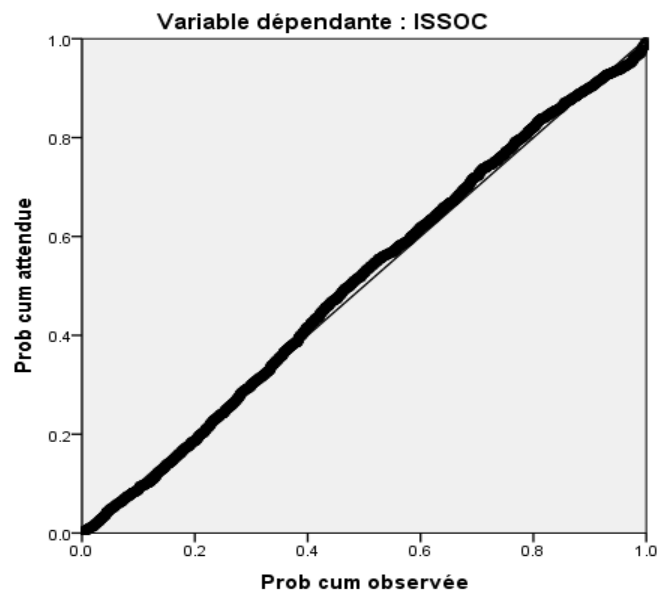


Nuage de points

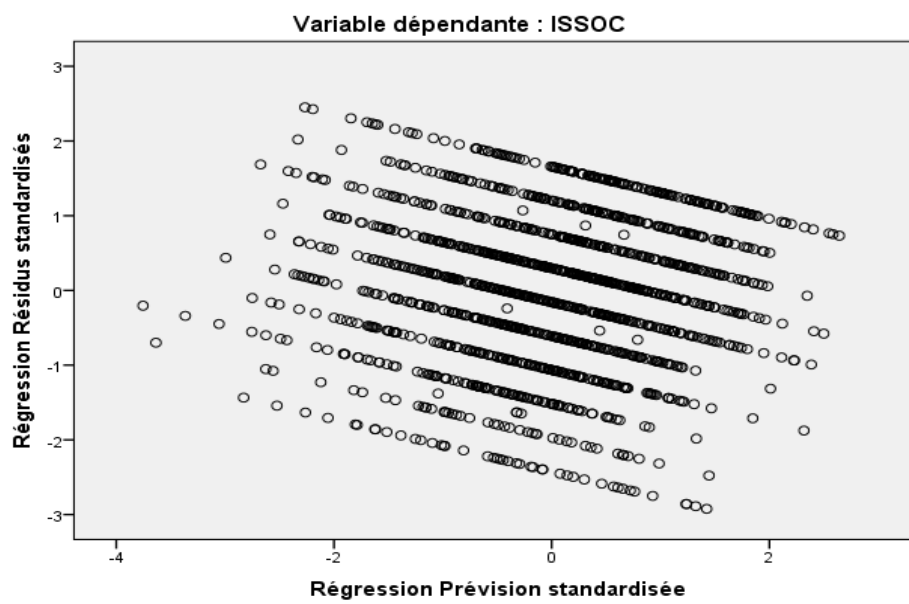


Résultats pour la régression PE-FIT et l'ancre Impact social et sociétal de l'activité

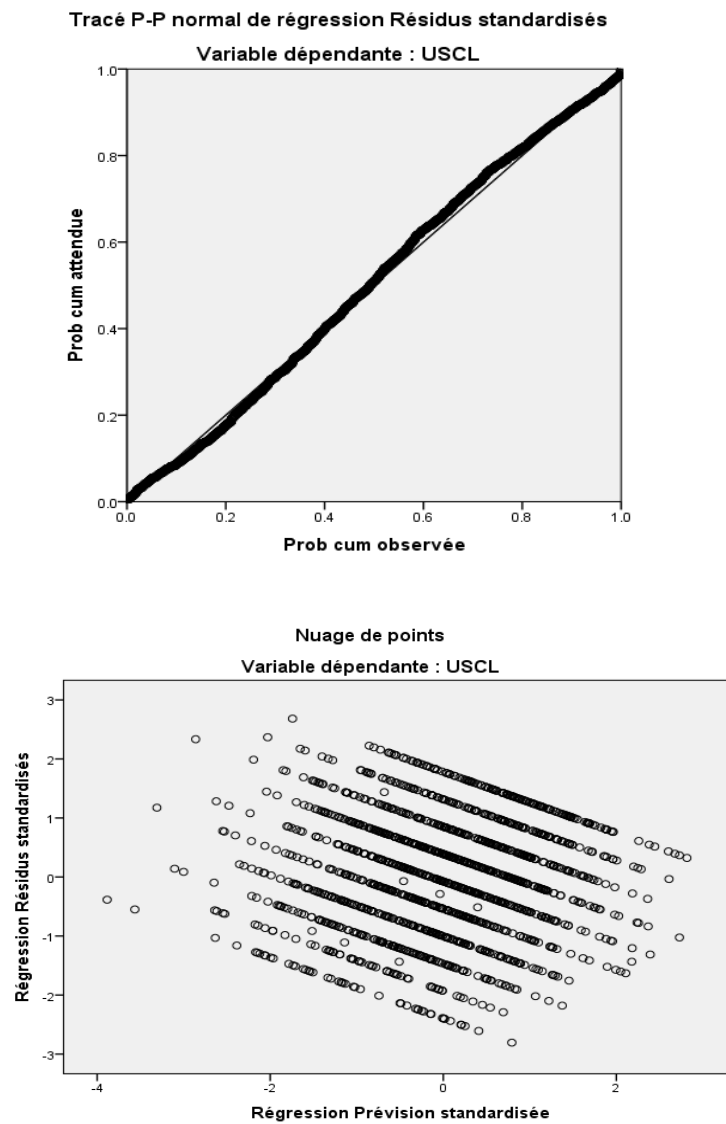
Tracé P-P normal de régression Résidus standardisés



Nuage de points

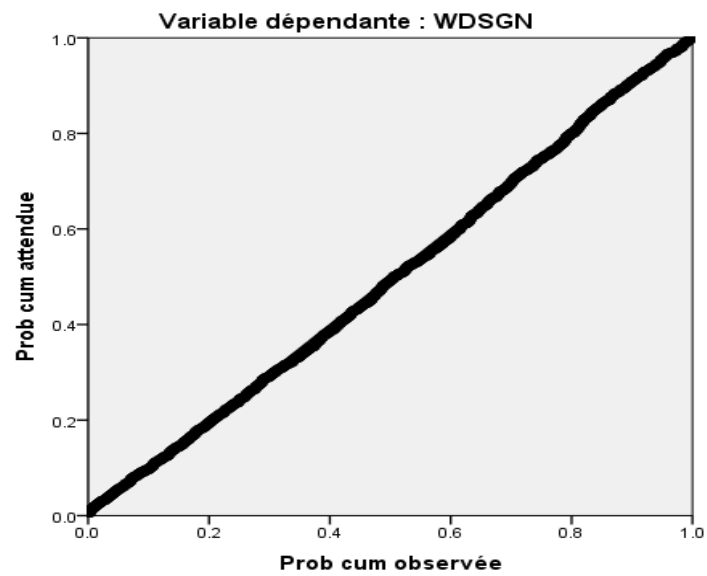


Résultats pour la régression PE-FIT et l'ancre Usagers-clients des services publics



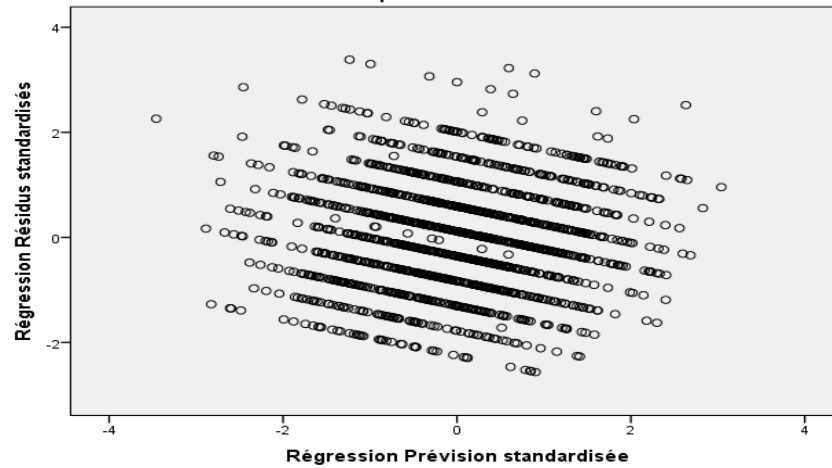
Résultats pour la régression PE-FIT et l'ancre Workdesign

Tracé P-P normal de régression Résidus standardisés



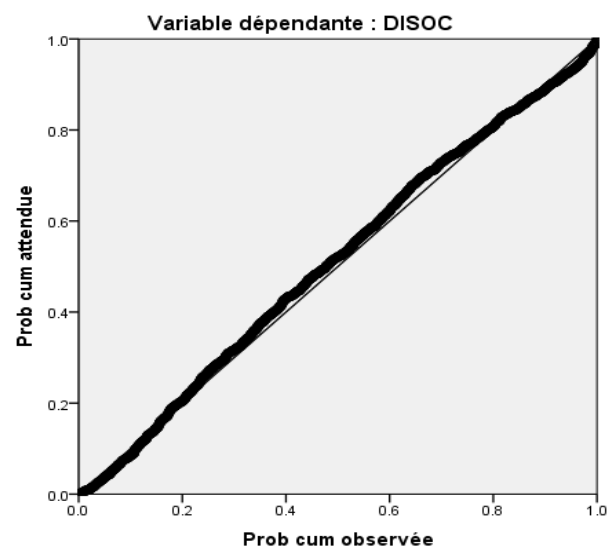
Nuage de points

Variable dépendante : WDSGN

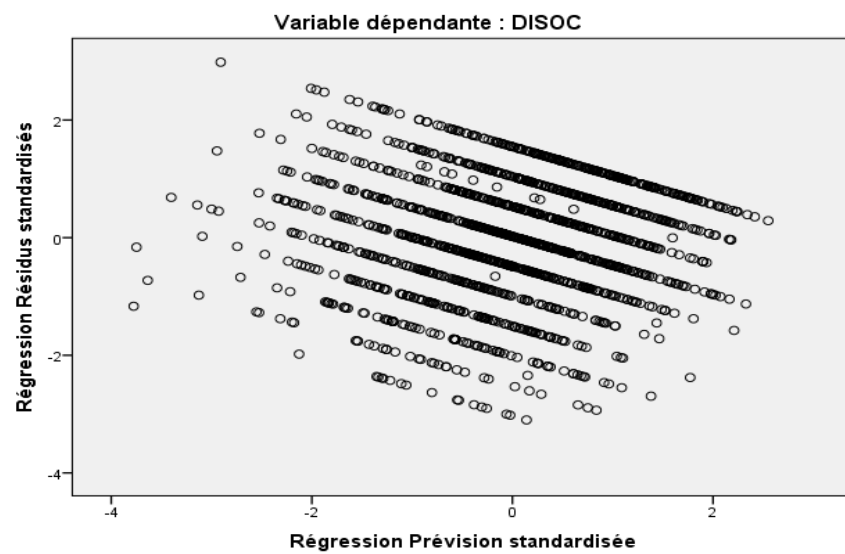


Résultats pour la régression PE-FIT et l'ancre Dynamiques d'interaction sociale

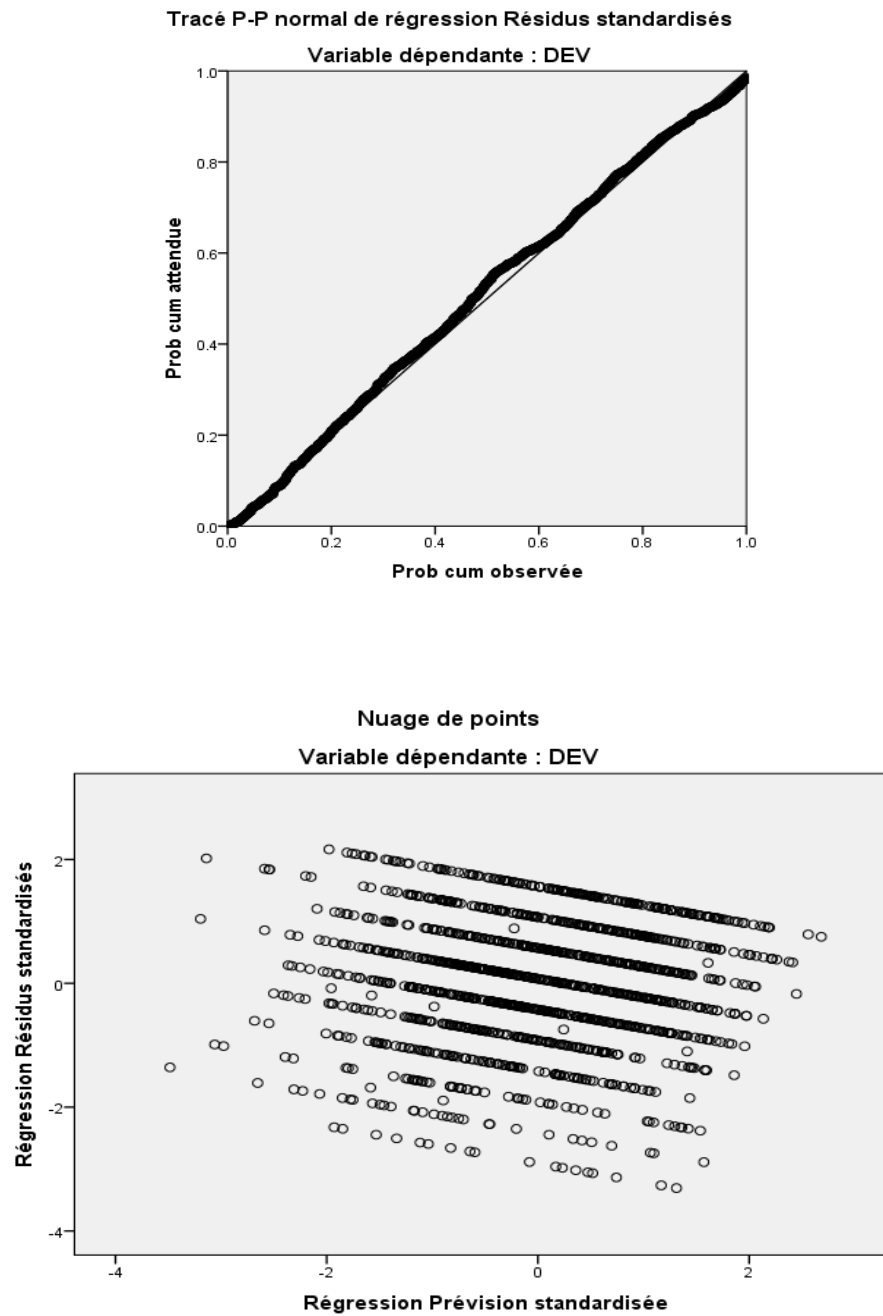
Tracé P-P normal de régression Résidus standardisés



Nuage de points



Résultats pour la régression PE-FIT et l'ancre Développement personnel et professionnel



Annexe 40 : Tests supplémentaires - estimations pour le modèle Bi-dimensionnel

Tableau récapitulatif des estimations des effets directs dans le modèle bi-dimensionnel

EFFETS DIRECTS			
Prédicteur	Var. dépendante	Estimation	Beta Std
PUBLICITUDE ORG.	GEN	0.108	.192 ***

PUBLICITUDE EMPL.	GEN	0.09	.182 ***
GENERIQUE	SOC	1.038	.794 ***
GENERIQUE	DEV	1	0.942
IDXVALORG	SERV	0.379	.386 ***
IDXVALPROF	SERV	0.043	0.05
SERVICE	M_SPUBL	1	0.904
SERVICE	M_USCL	0.939	.798 ***
SERVICE	M_ISSOC	0.9	.788 ***
SERVICE	M_PPUBL	0.763	.612 ***
DEVELOPPEMENT	M_WDSGN	1.208	.692 ***
SOCIAL	M_TEAM	1	0.722
SOCIAL	M_DISOC	1.187	.820 ***
DEVELOPPEMENT	M_DEV	1	0.594
DEVELOPPEMENT	TOI_ORG2	-0.182	-0.064
SOCIAL	TOI_ORG2	0.475	.207 ***
SERVICE	TOI_ORG2	0.22	.127 ***

Significativité des Correlations : *** p < 0.001 ; ** p < 0.010 ; * p < 0.050 ; † p < 0.10

EFFETS INDIRECTS

	PUBLICITUDE EMPL.	PUBLICITUDE ORG.	GENERIQUE
GENERIQUE	0	0	0
SOCIAL	0.091	0.11	0
DEVELOPPEMENT	0.089	0.107	0
SERVICE	0	0	0
INTENT. CARRIERE	0.019	0.042	0.186
<i>Dynamiques sociales</i>	0.109	0.131	1.221
<i>Équipe de travail</i>	0.091	0.11	1.02
<i>Workdesign</i>	0.108	0.129	1.206
<i>Développement pers. & Prof.</i>	0.089	0.107	1
<i>Politiques publiques</i>	0.031	0.287	0
<i>Impact social</i>	0.037	0.339	0
<i>Usagers-clients</i>	0.038	0.353	0
<i>Service public</i>	0.041	0.377	0

EFFETS INDIRECTS STD.

	PUBLICITUDE EMPL.	PUBLICITUDE ORG.	GENERIQUE
GENERIQUE	0	0	0
SOCIAL	0.142	0.149	0
DEVELOPPEMENT	0.171	0.18	0
SERVICE	0	0	0

INTENT. CARRIERE	0.013	0.025	0.063
<i>Dynamiques sociales</i>	0.117	0.123	0.65
<i>Équipe de travail</i>	0.102	0.108	0.568
<i>Workdesign</i>	0.118	0.124	0.657
<i>Développement pers. & Prof.</i>	0.101	0.107	0.564
<i>Politiques publiques</i>	0.029	0.235	0
<i>Impact social</i>	0.038	0.303	0
<i>Usagers-clients</i>	0.038	0.306	0
<i>Service public</i>	0.043	0.347	0

Significativité des Correlations : *** p < 0.001 ; ** p < 0.010 ; * p < 0.050 ; † p < 0.10

Conclusion générale

Annexe 41 : Ancres d'engagement au travail et pratiques de GRH

Ancres d'engagement au travail et pratiques de GRH (valeurs ajoutée)

PRATIQUES DE GRH	ANCRES D'ENGAGEMENT AU TRAVAIL	VALEUR AJOUTÉE HUMAINE	VALEUR AJOUTÉE POUR LE SERVICE PUBLIC ET LES USAGERS
Promotion et avancement dans la carrière ^{9*}	- DEVELOPPEMENT PERSONNEL ET PROFESSIONNEL - WORKDESIGN	<ul style="list-style-type: none"> - Efficacité et stabilité dans l'emploi - Meilleures performances individuelles et collectives - Comportements de citoyenneté organisationnelle - Ajustement à l'emploi et équilibre de vie - Développement des compétences - Mobilisation - Climat organisationnel - Satisfaction - Implication au travail - Motivation - Engagement - Loyauté organisationnelle et envers l'ancre concernée - Bien-être psychologique - Réduction du stress au travail 	<ul style="list-style-type: none"> - Qualité et fiabilité des prestations fournies - Accueil et prise en charge axés sur les besoins des usagers - Une administration publique plus à l'écoute
Participation de l'employé (<i>empowerment</i>)*	- IDENTITE DE ROLE ET DE CARRIERE - DEVELOPPEMENT PERSONNEL ET PROFESSIONNEL		
Gestion de la performance*	-DEVELOPPEMENT PERSONNEL ET PROFESSIONNEL		
Récompenses et reconnaissances financières et qualitatives*	WORKDESIGN		
Sécurisation de l'emploi et soutien organisationnel* Flexibilisation et individualisation du temps de travail	- DEVELOPPEMENT PERSONNEL ET PROFESSIONNEL - WORKDESIGN		
Formations, développement personnel et professionnel	- DEVELOPPEMENT PERSONNEL ET PROFESSIONNEL		
Recrutement ciblé par rapport à certaines ancres particulières	- VALEURS - SERVICE PUBLIC - IMPACT SOCIAL ET SOCIÉTAL - IDENTITE DE ROLE ET DE CARRIERE		
Promotion du travail d'équipe	- WORKDESIGN - DYNAMIQUES SOCIALES		

⁹ Les pratiques de GRH à forte valeur ajoutée pour l'engagement au travail sont marquées d'un astérisque.

PRATIQUES DE GRH	ANCRES D'ENGAGEMENT AU TRAVAIL	VALEUR AJOUTÉE HUMAINE	VALEUR AJOUTÉE POUR LE SERVICE PUBLIC ET LES USAGERS
	EQUIPE DE TRAVAIL		
Modèles collectifs d'évaluation des performances	- WORKDESIGN		
Management par objectifs (MBO ¹⁰ public) axé sur la notion de service	- POLITIQUES PUBLIQUES - SERVICE PUBLIC - IMPACT SOCIAL ET SOCIÉTAL		
Pratiques basées sur l'équité et l'égalité de traitement	- WORKDESIGN - EQUIPE DE TRAVAIL		
Flexibilisation et individualisation du temps de travail (autogestion, prise d'initiatives encouragée)	- WORKDESIGN - DEVELOPPEMENT PERSONNEL ET PROFESSIONNEL		
Leadership de proximité avec un discours liant les performances à réaliser à leurs impacts sociaux	- WORKDESIGN - SERVICE PUBL - IMPACT SOCIAL ET SOCIÉTAL		

¹⁰ Management by objectives.