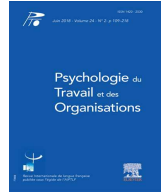




Disponible en ligne sur www.sciencedirect.com

ScienceDirect

et également disponible sur www.em-consulte.com



Article original

Construction et validation d'une échelle adaptée à la mesure de la satisfaction à propos du sens au travail : l'I2ST (Inventaire de la satisfaction du sens au travail)

Construction and validation of a scale adapted to measuring satisfaction with meaning at work: The inventory of satisfaction with meaning at work

D. Duperray*, B. Minondo-Kaghad, E. Salès-Wuillemin

Université Bourgogne Europe, Psy-DREPI UR 7458, 21000 Dijon, France

INFO ARTICLE

Mots clés :

Sens au travail
Satisfaction
Validation d'échelle

R É S U M É

Introduction : Le sens au travail constitue une dimension essentielle de l'emploi et un enjeu sociétal majeur. De nombreux individus cherchent à donner du sens à leur activité professionnelle. Les outils existants mesurent principalement le sens perçu ne permettant pas d'accéder à la satisfaction des individus vis-à-vis de leur sens au travail.

Objectifs : L'Inventaire de satisfaction du sens au travail a été conçu pour évaluer à la fois le sens perçu et le sens attendu. Le calcul de l'écart entre ces deux dimensions permet d'appréhender la satisfaction liée au sens du travail.

Méthode : L'outil a été administré par questionnaire en ligne auprès de 706 participants exerçant dans différents secteurs professionnels.

Résultats : Les résultats montrent de bonnes qualités psychométriques, confirmant la cohérence interne, la stabilité du modèle et la pertinence des dimensions proposées.

Conclusion : L'Inventaire de satisfaction du sens au travail constitue un outil fiable et novateur pour évaluer la satisfaction associée au sens au travail. En intégrant la mesure des attentes, il ouvre des perspectives d'action concrètes pour renforcer le sens au travail au sein des organisations.

A B S T R A C T

Keywords:

Meaning at work
Satisfaction
Scale validation

Introduction: Meaning at work is an essential aspect of employment and a major societal issue. Many individuals seek to find meaning in their professional activities. Existing tools mainly measure perceived meaning, which does not provide insight into individuals' satisfaction with the meaning they find in their work.

Objectives: The Meaning at Work Satisfaction Inventory was designed to assess both perceived meaning and expected meaning. Calculating the gap between these two dimensions provides insight into satisfaction related to the meaning of work.

Method: The tool was administered via an online questionnaire to 706 participants working in various professional sectors.

* Auteur correspondant.

Adresse e-mail : dora.duperray@u-bourgogne.fr (D. Duperray).

<https://doi.org/10.1016/j.pto.2026.03.002>

Reçu le 4 novembre 2025; Reçu sous la forme révisée le 16 mars 2026; Accepté le 20 mars 2026

Disponible en ligne xxx

1420-2530/© 2026 Les Auteurs. Publié par Elsevier Masson SAS au nom de AIPTLF. Cet article est publié en Open Access sous licence CC BY (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Results: The results demonstrate good psychometric qualities, confirming the internal consistency, stability of the model, and relevance of the proposed dimensions.

Conclusion: The Meaning at Work Satisfaction Inventory is a reliable and innovative tool for assessing satisfaction associated with meaning at work. By incorporating the measurement of expectations, it opens up concrete avenues for action to strengthen meaning at work within organizations.

1. Introduction

1.1. Intérêt de l'étude du sens au travail

Il est un fait que les personnes passent une grande partie de leur temps au travail. Pour la majorité des individus qui travaillent, le sens au travail (ST) est une des caractéristiques du travail les plus importantes (Cascio, 2003 ; Coutrot & Perez, 2021) c'est ce qui les amène à s'engager dans leur travail (Amabile & Kramer, 2012). Aussi, certains éthiciens défendent que le fait d'avoir du ST fait partie des besoins fondamentaux de l'être humain (Yeoman, 2014). En accord avec la théorie de l'autodétermination (Ryan & Deci, 2000), il a été montré que la satisfaction de trois besoins fondamentaux (autonomie, compétence et affiliation) est reliée à l'autodétermination des individus, et plus particulièrement à l'engagement au travail (Deci et al., 2001). Certains auteurs considèrent que le ST est également un besoin fondamental en lien avec l'autonomie mais aussi la liberté et la dignité (Yeoman et al., 2019).

Au sein de l'Europe, la France semble faire preuve d'une certaine singularité en ce qui concerne le ST. En effet, le travail y est majoritairement considéré comme important ou très important. Parmi les pays européens les français sont ceux qui déclarent le plus que le travail est important (Davoine & Méda, 2008). C'est aussi ce que montre l'Eurobaromètre mené par la Commission européenne (2007) : 92 % des travailleurs français décrivent leur travail comme important. Cette moyenne est de 84 % pour les autres pays de l'Union européenne. Il est alors particulièrement intéressant de questionner le ST des français et de déterminer les facteurs psychologiques et organisationnels en liens avec le ST (Arnoux-Nicolas et al., 2016) ; ceci d'autant plus que les français présentent de fortes attentes de réalisation dans le travail (Davoine & Méda, 2008).

Une enquête nationale française réalisée suite à la crise sanitaire nous montre que 92 % des répondants sont en quête de ST (Audencia, 2023). De même, l'étude de Leroyer et al. (2021) montre qu'un salarié sur dix aurait perdu du ST durant cette période. Enfin, selon l'enquête Randstad France (2020), 30 % des Français envisageaient de chercher un travail ayant plus de sens après cette crise.

Considérer le ST apparaît comme un enjeu de société. Ce concept est étroitement lié à la santé mentale des salariés (Morin & Gagné, 2009), au bien-être (Weeks & Schaffert, 2019) et de manière plus générale avec la qualité de vie au travail. Il oriente la lecture que fait l'individu concernant la perception qu'il a de ses conditions de travail (Boas & Morin, 2013). Morin (2010) met également en avant que les bénéfices de la promotion de la santé au travail se portent aussi bien sur la performance, que sur les plans humains et sociaux. Il peut ainsi agir comme un facteur de protection face aux situations difficiles (Arnoux-Nicolas et al., 2016) voire comme une ressource psychologique (Quémener et al., 2023). Ces études montrent bien la centralité actuelle accordée par les salariés à la question du ST.

Nous proposons dans cet article de présenter une échelle de mesure de la satisfaction vis-à-vis du ST que nous avons construite et validée.

1.2. Définition du sens au travail

Le sens qu'un individu donne à son travail est, d'après Morin et Cherré (1999), le résultat de son rapport personnel au travail. Ce rapport singulier est propre à l'expérience vécue par chacun : « un travail a un sens lorsqu'il existe une cohérence entre la personne et le travail qu'elle accomplit, lorsqu'elle se sent en harmonie avec ce qu'elle fait tous les jours » (Morin, 2010, p. 34).

La littérature s'accorde à considérer que le ST est un concept très subjectif (Arnoux-Nicolas et al., 2016 ; Arnoux-Nicolas et al., 2017 ; Lysova et al., 2019 ; Morin, 2010 ; Rosso et al., 2010). Il renvoie au vécu subjectif de l'individu et émerge de l'articulation entre ses valeurs et son travail. Les valeurs et attentes personnelles constitueraient dès lors un repère central pour déterminer ce qui « fait sens », ou non, dans le cadre du travail. Dans cette perspective, Lysova et al. (2019) définissent le travail porteur de sens comme une expérience où les buts, motivations et valeurs de la personne sont alignés avec ceux de son environnement. Cette idée rejoint la notion de congruence entre la personne et son activité évoquée par Morin (2010).

Au-delà du fait que le sens peut être abordé comme un besoin fondamental, nous proposons de l'envisager comme variable structurante susceptible d'impacter certaines dynamiques psychologiques et organisationnelles (motivation, intention de quitter, engagement, qualité de vie au travail, etc.). Des travaux ont montré que le ST pouvait agir comme une ressource protectrice face aux situations professionnelles difficiles (Arnoux-Nicolas et al., 2016) contribuant à réduire les intentions de démission, lorsque les employés font face à des situations difficiles par exemple.

Par ailleurs, certaines caractéristiques individuelles entrent en compte dans la perception du sens. L'âge, par exemple, peut favoriser des phases de remise en question ou de confirmation du sens. Les postes à responsabilité technique ou managériale semblent également associés à un niveau de ST plus élevé (De Becdelièvre & Grima, 2020). Des différences de genre ont aussi été

observées : les femmes accordent davantage d'importance à la qualité des relations au travail, tandis que les hommes tendent à valoriser davantage la rémunération (Morin, 2010).

Ces éléments vont dans le sens d'un caractère subjectif, contextuel et multidimensionnel du ST. Dès lors, sa mesure doit aller au-delà d'une simple évaluation de perception pour intégrer les notions de congruence et de subjectivité qui lui sont inhérentes. Dans cette optique, nous proposons de mesurer la satisfaction vis-à-vis du ST comme le résultat d'un écart entre les attentes de l'individu à propos de son travail et la perception qu'il en a dans sa réalité quotidienne.

1.3. Mesures existantes du sens au travail

Le sens au travail est influencé par l'environnement culturel et les valeurs sociétales (Arnoux-Nicolas et al., 2017 ; Fock et al., 2010 ; Zhou et al., 2012). Les échelles de mesure du ST reflètent cette influence. Nous rapportons ici de manière non exhaustive trois échelles de mesure du ST utilisées dans la littérature.

1.3.1. Work And Meaning Inventory (WAMI)

La Work And Meaning Inventory (WAMI) a été développée par Steger et al. (2012), cette échelle est l'une des plus utilisées. Il s'agit d'un instrument théorique basé sur les travaux de la vocation (« calling », du sens de la vie et du travail significatif (Arnoux-Nicolas et al., 2017).

Elle évalue le ST à travers 3 dimensions :

- l'importance psychologique qui renvoie au sentiment que le travail est significatif et important pour l'individu ;
- la création de sens à travers le travail, autrement dit, le sentiment que le travail contribue à une vie cohérente et qui a du sens ;
- la motivation par le bien commun (« greater good », c'est-à-dire, la perception que le travail peut avoir un impact significatif sur les autres, qu'il contribue à un but plus grand ou à quelque chose de plus grand que soi.

L'échelle WAMI comprend 10 items évalués par les participants sur une échelle de Likert allant de 1 (totalement faux) à 5 (totalement vrai). Bien que largement utilisé, cet outil repose sur une construction théorique et ne garantit pas de considérer l'ensemble des dimensions que le ST peut représenter pour les individus qui en font, ou non, l'expérience.

1.3.2. Comprehensive Meaningful Work Scale (CMWS)

L'échelle Comprehensive Meaningful Work Scale (CMWS) a été développée par Lips-Wiersma et Wright (2012). Elle est conçue pour offrir une évaluation holistique et intégrée du ST. Ses items ont été conçus à partir de recherches qualitatives auprès de travailleurs néo-zélandais.

Les dimensions évaluées sont :

- le développement du moi intérieur ;
- l'unité avec les autres ;
- le service aux autres ;
- l'expression de son plein potentiel ;
- la réalité ;
- l'inspiration ;
- l'équilibre des tensions (soi/autres, être/faire).

L'échelle comprend 28 items et 7 facteurs. Elle se distingue par son caractère multidimensionnel qui couvre à la fois les aspects internes (authenticité, développement) et externes (contribution sociétale) du ST. Elle résulte également d'une approche qualitative. Toutefois, sa validation a été réalisée auprès d'un échantillon néo-zélandais. Or, comme le soulignent certains auteurs, si le travail occupe une place centrale dans la plupart des sociétés, le ST est sensible aux contextes organisationnels et aux valeurs culturelles dans lesquels il s'inscrit (Arnoux-Nicolas et al., 2017).

1.3.3. Inventaire de sens au travail (IST)

L'inventaire de sens au travail (IST) a été développé par Arnoux-Nicolas et al. (2017). L'objectif des auteurs était d'apporter une échelle permettant une évaluation plus précise du ST selon les particularités de son contexte culturel et organisationnel français (Arnoux-Nicolas et al., 2017). Cet outil a pour intérêt d'avoir été validé auprès d'une population de travailleurs français. Il permet une mesure du ST à travers 4 dimensions :

- l'importance du travail, c'est-à-dire, la façon dont le travail peut contribuer à donner un sens à la vie et comment chaque individu considère la valeur du travail d'un point de vue personnel ;
- la compréhension du travail fait référence à la manière dont les individus comprennent les objectifs de leur travail ;
- la direction du travail est considérée comme un processus selon lequel l'individu peut développer ses objectifs et perspectives ;
- la finalité du travail interroge la manière dont le travail aura un impact significatif sur les autres et sur la société.

L'IST comprend 17 items évalués sur une échelle de Likert allant de 1 (fortement en désaccord) à 7 (fortement en accord). Cet inventaire, au même titre que de nombreuses mesures (e.g., [Desgroseilliers, 2008](#) ; [Lips-Wiersma & Wright \(2012\)](#) ; [May et al., 2004](#) ; [Morin, 2008](#) ; [MOW-IRT, 1987](#) ; [Steger et al., 2012](#)), mesure le ST tel qu'il est perçu par les participants. La perception du ST renseigne effectivement sur le vécu du travail. Toutefois, cette mesure ne suffit pas à évaluer la satisfaction, qui dépend de la concordance entre le vécu et les attentes individuelles ([Salès-Wuillemin et al., 2024](#)).

1.4. D'une mesure de ST perçu à une mesure de satisfaction (perçu, attendu, écart) 3 objectifs, 3 mesures

En réponse à ce constat, nous proposons de prendre en compte le construit psychologie de satisfaction et de l'appliquer au sens au travail. Nous avons développé un outil adapté de l'IST ([Arnoux-Nicolas et al., 2017](#)), présenté en annexe. La méthode de construction de cette échelle adaptée est identique à celle qui a servi au développement de l'échelle QualTra-Scale ([Salès-Wuillemin et al., 2024](#)) à propos de la qualité de vie et les conditions de travail (QVcT). La QualTra-Scale a pour caractéristique de reposer sur une double mesure :

- la QVcT perçue ;
- la QVcT attendue.

L'écart entre ce que l'individu perçoit et ce qu'il attend permet d'appréhender de manière indirecte la satisfaction par rapport à la QVcT.

C'est cette même procédure que nous avons utilisée pour mesurer la satisfaction par rapport au ST. Certaines réflexions, comme celle menée par [Commeiras et al. \(2022\)](#) soulignent en effet l'importance des attentes en ce qui concerne le ST. L'auteure définit le ST comme « ce qu'un individu espère retrouver dans son travail (harmonie ou équilibre entre une personne, ses aspirations et son travail) » (p. 18). Par ailleurs, mesurer uniquement la perception du ST revient à supposer qu'un niveau élevé de sens au travail perçu est toujours souhaité et positif. Toutefois, si les Français présentent en moyenne de fortes attentes de réalisation dans le travail ([Davoine & Méda, 2008](#)), certains individus peuvent ne pas rechercher de sens dans leur activité. Dans ce cas, un score faible de sens au travail perçu pourrait être interprété comme négatif par le chercheur, alors même que l'individu se considère satisfait parce qu'il n'a pas d'attentes particulières.

La littérature distingue deux approches de la satisfaction. Elle peut être envisagée comme une attitude évaluative ([Locke, 1976](#) ; [Nadler & Lawler, 1983](#) ; [Van Laar et al., 2007](#) ; [Edwards et al., 2009](#)) ou comme un processus dynamique ([Seashore, 1975](#)). Cette seconde approche est retenue pour la QualTra-Scale ([Salès-Wuillemin et al., 2024](#)). La satisfaction est ainsi définie comme le résultat d'une comparaison entre un état attendu et l'état effectivement vécu ([Gilgeous, 1998](#) ; [Salès-Wuillemin et al., 2024](#)). [Francès et Mogenet \(1988, cités par Salès-Wuillemin et al., 2024\)](#) l'opérationnalisent comme « la somme des différences entre les aspirations et ce que le travailleur rencontre effectivement dans l'emploi ». Les aspirations, ou l'état attendu découle des valeurs, de l'environnement et du contexte social dans lequel se trouve l'individu et ne peut être fixé à l'avance. Il est subjectif, dynamique et contextuel. Il nécessite donc une mesure explicite propre à chaque individu qui doit être mise en regard du vécu subjectif de l'individu.

L'inventaire de satisfaction du sens au travail (I2ST) que nous avons élaboré s'appuie sur l'IST développé par [Arnoux-Nicolas et al. \(2017\)](#). Il inclut cependant une deuxième mesure pour chacun des items : la mesure du sens au travail attendu, qui s'ajoute à celle déjà présente dans l'échelle d'origine, le sens au travail perçu. L'évaluation de la satisfaction est appréhendée de manière indirecte, grâce à la mesure de l'écart entre les deux mesures. Ainsi, dans le cas une satisfaction élevée se traduit par un faible écart entre les attentes du participant et son vécu. Au contraire une satisfaction faible se traduit par un écart élevé entre les attentes du participant et son vécu.

1.5. Méthode de construction : reprise IST perçue + adaptation des items pour une mesure attendu et neutralisation des négations pour faciliter la compréhension

L'I2ST s'appuie sur l'IST d'[Arnoux-Nicolas et al. \(2017\)](#). Il inclut deux mesures :

- une mesure de ce qui est perçu par l'individu ;
- une mesure de ce qui est attendu par l'individu.

C'est l'écart entre les deux scores qui permet d'appréhender indirectement la satisfaction ([Salès-Wuillemin et al., 2024](#)).

Les formulations utilisées pour établir les consignes introduisant ces deux mesures ainsi que les items relatifs aux attentes des individus ont fait l'objet de deux prétests auprès de 16 participants chacun. À l'issue du premier prétest, des modifications relatives à la formulation des items de la méta-dimension « attendu » ont été réalisées. Suite au deuxième prétest, les modifications apportées concernaient la consigne aux participants, la suppression de certains items inversés pour la mesure des attentes de l'individu et la modification de l'item 14 pour la méta-dimension « attendu » qui posait des difficultés de compréhension. Ce n'est que lorsque les participants ont pu évaluer les items et leur compréhension comme étant satisfaisante que nous sommes passés à la phase de validation.

Comme dans les études de [Salès-Wuillemin et al. \(2023a, b, 2024\)](#), pour chaque dimension nous avons couplé les items à une échelle de type Likert. Nous avons utilisé ici une échelle en sept points, de (1) fortement en désaccord à (7) fortement en accord. La satisfaction est calculée par le chercheur, elle correspond à l'écart entre le perçu et l'attendu.

L'ordre d'apparition des deux méta-dimensions est stable. Le sens au travail perçu est toujours mesuré avant le ST attendu. Il en va de même pour les quatre sous-dimensions d'origine au sein de l'IST.

2. Méthode

2.1. Participants

Nous avons inclus 706 participants dans cette étude. Notre objectif était d'augmenter la validité externe en nous appuyant sur un échantillon incluant l'éventail le plus large possible de participants.

Le [Tableau 1](#) permet de décrire les variables sociodémographiques caractérisant l'échantillon.

L'échantillon est constitué de 536 femmes, 167 hommes, 2 personnes non binaires et 1 non-réponse. Il inclut des répondants dont l'âge se situe entre 18 et 74 ans, pour un âge moyen de 37,8 ans ($E.T. = 13,1$). Six catégories de professions sont représentées

Tableau 1
Description des données sociodémographiques caractérisant l'échantillon ($n = 706$).

Éléments sociodémographique	Sous-catégories	n (%)
Sexe	Femme	536 (75,92 %)
	Homme	168 (23,79 %)
	Non-binaire	2 (0,28 %)
Catégorie socioprofessionnelle	Artisans, commerçant et professions libérales	36 (5,10 %)
	Cadres dirigeants et chefs d'entreprise	13 (1,84 %)
	Cadres et professions supérieures	236 (33,43 %)
	Employés (dont catégorie C de la fonction publique)	241 (34,14 %)
	Professions intermédiaires (par exemple, technicien, agent de maîtrise, contre-maître, IDE, catégorie B de la fonction publique)	130 (18,41 %)
	Ouvriers	33 (4,67 %)
	Agriculteurs, exploitants	6 (0,85 %)
Domaine d'activité	Autres	11 (1,56 %)
	Agriculture (sylviculture, pêche)	13 (1,84 %)
	Industries extractives (houille, lignite, hydrocarbures...)	2 (0,28 %)
	Industries manufacturières (alimentation, meubles, matériels de transport...)	54 (7,65 %)
	Électricité, de gaz, de vapeur ou air conditionné (commerce, production, transport, distribution...)	7 (0,99 %)
	Production distribution d'eau (collecte, assainissement, récupération...)	4 (0,57 %)
	Construction (bâtiment, génie civil... résidentiel ou non résidentiel)	19 (2,69 %)
	Commerce et réparation (automobile ou motocycles, produits alimentaires, meubles, boissons, tabac, quincaillerie...)	47 (6,66 %)
	Transport, entreposage services auxiliaires ou transport (transport routier, maritime, côtier, fluvial...) fret ou voyageurs	19 (2,69 %)
	Hébergement et restauration (hostellerie, camping, traiteurs, débits boisson...)	25 (3,54 %)
	Information et communication (livres, journaux...)	12 (1,69 %)
	Activité financière et assurances (marchés financiers, gestions de fonds, caisses de retraite)	19 (2,69 %)
	Activités immobilières (marchand de bien, location...)	5 (0,71 %)
	Activité spécialisée scientifique et technique (services juridiques, comptables, gestion, analyses techniques, contrôle, conseil, recherche et développement scientifique en sciences physiques, naturelles, sciences humaines...)	49 (6,94 %)
	Activité de service administratif et de soutien (liés à l'emploi, la propriété, aux voyages...)	23 (3,26 %)
	Administration publique (défense, sécurité sociale, logement, énergie...)	68 (9,63 %)
	Enseignement et services de soutien à l'enseignement (pré-primaire, primaire, secondaire, post-secondaire, supérieur) liés à la culture, la conduite routière, ou autres spécialités...	121 (17,14 %)
	Santé humaine et action sociale (pour personnes malades, âgées, handicapées...)	169 (23,93 %)
	Arts spectacles et activités récréatives (musées, bibliothèques, théâtres...)	17 (2,41 %)
	Autres activités de service (organisations associatives, syndicales, politique, informatique, coiffure, soins...)	28 (3,97 %)
	Activités de ménage en tant qu'employeur ou de producteur de biens et de services	3 (0,42 %)
	Autre	1 (0,1 %)
	Taille de l'organisation	Travail seul
Moins de 5 personnes		33 (4,67 %)
Entre 5 et 20 personnes		127 (18,00 %)
Entre 20 et 50 personnes		86 (12,18 %)
Entre 50 et 499 personnes		194 (27,48 %)
+ de 499 personnes		224 (31,73 %)
Secteur de l'organisation	Autres	15 (2,12 %)
	Privé	370 (52,41 %)
	Public	292 (41,36 %)
Temps de travail	Semi-public	44 (6,23 %)
	Temps complet	552 (78,19 %)
	Temps partiel	153 (21,67 %)

avec une majorité de répondants ayant le statut d'employé (34,14 %) ou de cadre et profession supérieure (33,43 %). Les 21 domaines d'activité sont représentés, avec une présence plus marquée du secteur santé humaine et action sociale (23,93 %). Les deux principaux secteurs d'activité sont également représentés : privé (52,41 %), public (43,36 %). La taille des entreprises se répartit entre des très petites entreprises (< 5 salariés) à des entreprises de plus de 500 salariés, avec une majorité des répondants travaillant dans des entreprises de plus de 50 salariés. Enfin, la majorité des répondants (78,19 %) travaillent à temps plein.

2.2. Présentation du questionnaire en ligne et garanties de participation

Les réponses au questionnaire ont été enregistrées en ligne sur la plateforme Qualtrics®. L'accès se faisait par lien ou QR Code diffusé largement au sein des réseaux personnels et professionnels par réseaux sociaux, mails, affichages, tractages, effet boule de neige, etc. En amont du questionnaire, nous présentions aux participants le contexte de l'étude et les garanties concernant la participation. Les participants étaient ainsi informés du nom des chercheurs en charge de l'étude, de la durée de passation. Les conditions de participation, la possibilité d'arrêter la passation du questionnaire sans avoir à se justifier, les garanties d'anonymat et de confidentialité étaient également détaillées. Enfin, pour pouvoir accéder au questionnaire, le participant devait obligatoirement donner son consentement en cochant la case appropriée. À l'issue du questionnaire, le participant voyait s'afficher un message de remerciements pour le temps passé et leur contribution à la réalisation de l'étude. Dans ce message était indiquée une adresse mail de contact leur permettant d'obtenir plus de renseignements sur l'étude. Une case était également prévue afin que les participants puissent indiquer une adresse mail de contact afin qu'ils soient informés des résultats de l'étude. Enfin, pour recruter de manière plus large en relation avec la technique « boule de neige » laissé aux participants la possibilité d'indiquer l'adresse mail d'une de leur connaissance qui pourrait être intéressée de participer à l'étude. Les données n'étaient accessibles qu'aux investigateurs principaux de l'étude et l'accès à la plateforme en ligne était soumise à identification avec mot de passe.

2.3. Structure du questionnaire

Le questionnaire était composé de 3 échelles différentes. La première était l'I2ST, composée de deux fois 17 items répartis en 4 dimensions et 2 méta-dimensions. Pour tester la validité convergente nous avons intégré une deuxième échelle : la WAMI (Steger et al., 2012). Elle mesure le ST perçu en 10 items au travers de 3 dimensions. Pour tester la validité divergente nous avons intégré une troisième échelle : la QualTra-Scale (Salès-Wuillemin et al., 2024) qui mesure la Qualité de Vie et les conditions de Travail en 53 items : 26 items répartis sur 6 dimensions (environnement de travail, tâche et aménagement du travail, équilibre vie professionnelle/vie privée, relations au travail, reconnaissance au travail, évolution dans le travail) et présentés deux fois, une par méta-dimension (perçu, attendu). Le dernier item mesure de manière directe en un seul item la satisfaction globale concernant la QVCT.

3. Résultats

Le traitement des données a été réalisé avec Jamovi® (version 2.3.28). Selon Boateng et al. (2018), la phase de validation d'échelle passe par le test du nombre de dimension, le test de fiabilité et l'évaluation de la validité.

L'I2ST s'appuie sur les mêmes dimensions que celles présentes dans l'IST (Arnoux-Nicolas et al., 2017). Ainsi, nous n'avons pas réalisé d'analyse factorielle exploratoire et avons mené une analyse factorielle confirmatoire pour chaque méta-dimension à partir de ce modèle existant (Boateng et al., 2018).

3.1. Analyse factorielle confirmatoire sur la dimension « Attendu »

Une analyse factorielle confirmatoire a été réalisée pour la méta-dimension « attendu » de l'I2ST dans le but de vérifier l'adéquation du modèle composé de 4 facteurs à notre échantillon. Le modèle à 4 facteurs présente des indices d'ajustement significatifs ($\chi^2(84) = 487; p < 0,001$). Les différents indicateurs de l'ajustement du modèle sont globalement bons. Le RMSEA est moyen mais correct car il est proche de 0,08 (RMSEA = 0,08; IC (90 %) = [0,0754; 0,0896]). Le SRMR égale à 0,04 est jugé bon car inférieur à 0,07. Le CFI est égale à 0,92 et le TLI est égale à 0,902, ils sont donc corrects car supérieurs à 0,9. Ces résultats sont présentés dans le [Tableau 2](#).

3.2. Analyse factorielle confirmatoire sur la dimension « Perçu »

Une analyse factorielle confirmatoire a été réalisée dans le but de vérifier que l'adéquation du modèle composé de 4 facteurs à notre échantillon pour la méta-dimension « Perçu » de l'I2ST. Le modèle à 4 facteurs présente des indices d'ajustement significatifs ($\chi^2(84) = 298; p < 0,001$). Les différents indicateurs de l'ajustement du modèle sont globalement bons. Le RMSEA est satisfaisant car il est inférieur à 0,08 (RMSEA = 0,0601; IC (90 %) = [0,0528; 0,0675]). Le SRMR égale à 0,0341 est jugé bon car inférieur à 0,07. Le CFI est égale à 0,958 et le TLI est égale à 0,947, ils sont donc corrects car supérieurs à 0,9. Ces résultats sont présentés dans le [Tableau 2](#).

Tableau 2

Indices d'ajustement pour le modèle factoriel confirmatoire pour les méta-dimensions « Attendu », « Vécu », « Écart » de l'I2ST.

Méta-dimensions	χ^2	CFI	TLI	RMSEA	RMSEA IC (90 %)	SRMR
Méta-dimension « Attendu »	487	0,921	0,902	0,0824	0,0754 ; 0,0896	0,0426
Méta-dimension « Perçu »	298	0,958	0,947	0,0601	0,0528 ; 0,0675	0,0341
Méta-dimension « Écart »	284	0,953	0,941	0,0581	0,0508 ; 0,0656	0,0350

3.3. Analyse factorielle confirmatoire sur la dimension « Écart »

Enfin, une analyse factorielle confirmatoire a été réalisée pour la méta-dimension « écart » de l'I2ST dans le but de vérifier l'adéquation du modèle composé de 4 facteurs à notre échantillon. Pour rappel cette méta-dimension n'est pas mesurée directement, elle est le résultat du calcul de la différence entre les deux méta-dimensions « attendu » et « perçu ». Elle permet de mesurer indirectement la satisfaction des participants par rapport à leur sens au travail. Le modèle à 4 facteurs présente des indices d'ajustement significatifs ($\chi^2(84) = 284 ; p < 0,001$). Les différents indicateurs de l'ajustement du modèle sont globalement bons. Le RMSEA est satisfaisant car il est inférieur à 0,08 (RMSEA = 0,0581 ; IC (90 %) = [0,0508 ; 0,0656]). Le SRMR égale à 0,035 est jugé bon car inférieur à 0,07. Le CFI est égale à 0,95 et le TLI est égale à 0,94, ils sont donc corrects car supérieurs à 0,9. Ces résultats sont présentés dans le [Tableau 1](#).

3.4. Test de fiabilité : alpha de Cronbach et Rhô de Jöreskog

L'alpha de Cronbach (α) évalue la cohérence interne de l'échelle. La cohérence interne est jugée bonne lorsque le coefficient est $\geq 0,70$ (Nunnally, 1970 ; Nunnally & Bernstein, 1994). Ce coefficient est largement utilisé. Toutefois, une de ses limites est que sa valeur est influencée par le nombre d'items au sein de l'échelle (Peterson, 1994). Nous proposons de compenser cette limite en ajoutant un second coefficient : le Rhô de Jöreskog (1971). Considéré comme plus robuste que l'alpha de Cronbach (Peterson, 1994), sa cohérence interne est considérée satisfaisante lorsque $\rho \geq 0,70$.

Comme le montre le [Tableau 3](#), l'échelle I2ST présente une bonne cohérence interne globale et pour chacun des quatre facteurs qui la composent. Il en va de même pour chacune des méta-dimensions : la méta-dimension « attendu » ($\alpha = 0,92 ; \rho = 0,912$), la méta-dimension « perçu » ($\alpha = 0,93 ; \rho = 0,916$) ainsi que la méta-dimension « écart » ($\alpha = 0,91 ; \rho = 0,9$). L'alpha de Cronbach et le Rhô de Jöreskog sont tous deux $\geq 0,70$. Seulement deux indices sont inférieurs au seuil mais considérés acceptables. Tous les autres sont satisfaisants ($\geq 0,7$), voire très satisfaisants ($\geq 0,8$), confirmant ainsi la fiabilité de l'échelle.

Ces résultats nous permettent également de démontrer la fiabilité temporelle de l'échelle. En effet, les réponses des participants ont été recueillies du 3 novembre 2023 au 27 novembre 2024 soit sur un an et 24 jours. Afin d'appuyer la fiabilité temporelle de notre questionnaire nous avons scindé l'échantillon en deux. Le premier sous-échantillon (groupe 1) est constitué des réponses au questionnaire obtenues avant le 13 décembre 2023 ($n = 298$). Le second (groupe 2) est constitué des réponses des participants recueillies après le 04 janvier 2024 ($n = 408$). Ainsi, un délai de 22 jours minimum sépare le recueil de données pour ces deux sous-échantillons. Le [Tableau 4](#) présente les indices de fiabilité (alpha de Cronbach et rhô de Jöreskog) des deux groupes pour chaque méta-dimension et chaque facteur de l'I2ST.

Comme l'indique le [Tableau 4](#), à l'exception de quatre coefficients qui demeurent acceptables, l'ensemble des coefficients atteint un seuil satisfaisant ($\geq 0,7$) ou très satisfaisant ($\geq 0,8$). Aucune variation majeure n'est observée entre les groupes. Nous pouvons conclure que l'échelle I2ST présente une fiabilité temporelle solide.

3.5. Tests de validité : validité convergente, discriminante et prédictive

Pour confirmer la validité de l'I2ST, nous avons analysé la validité convergente et la validité discriminante. Il s'agit d'indicateurs qui permettent d'assurer que l'outil mesure bien le construit psychologique qu'il est supposé mesurer. Si ces deux critères de validité sont confirmés nous pourrions affirmer que l'échelle I2ST est valide (Boateng et al., 2018).

3.5.1. Validité convergente de l'I2ST

Pour évaluer la validité convergente nous avons comparé les résultats de l'I2ST avec ceux de la WAMI – The Work and Meaning Inventory (Steger et al., 2012) qui est également une échelle de mesure du sens au travail.

Tableau 3Indices de cohérence interne à partir de l'alpha de Cronbach (α) et du Rhô de Jöreskog (ρ) pour chaque méta-dimension et facteurs de l'I2ST.

	Global		Importance		Compréhension		Direction		Finalité	
	α	ρ	α	ρ	α	ρ	α	ρ	α	ρ
Méta-dimension « Attendu »	0,922	0,912	0,819	0,829	0,681	0,689	0,812	0,815	0,758	0,753
Méta-dimension « Perçu »	0,926	0,916	0,869	0,87	0,766	0,762	0,757	0,766	0,733	0,752
Méta-dimension « Écart »	0,911	0,9	0,828	0,829	0,675	0,682	0,757	0,75	0,706	0,721

Tableau 4

Indices de cohérence interne et de fiabilité temporelle à partir de l'alpha de Cronbach (α) et du Rhô de Jöreskog (ρ) pour chaque méta-dimension et facteurs de l'I2ST selon deux sous-échantillons dont les réponses ont été recueillies avec 22 jours d'intervalle.

Méta-dimensions et facteurs	Alpha de Cronbach (α)		Rhô de Jöreskog (ρ)	
	Groupe 1 : avant le 13/12 (n = 298)	Groupe 2 : après le 04/01 (n = 408)	Groupe 1 : avant le 13/12 (n = 298)	Groupe 2 : après le 04/01 (n = 408)
Méta-dimension « attendu »	0,907	0,915	0,906	0,915
Importance du travail attendue	0,784	0,838	0,804	0,845
Compréhension du travail attendue	0,717	0,658	0,719	0,673
Direction du travail attendue	0,801	0,819	0,806	0,821
Finalité du travail attendue	0,767	0,752	0,772	0,737
Méta-dimension « perçu »	0,907	0,917	0,91	0,919
Importance du travail perçue	0,884	0,859	0,885	0,859
Compréhension du travail perçue	0,764	0,744	0,771	0,754
Direction du travail perçue	0,734	0,768	0,742	0,778
Finalité du travail perçue	0,682	0,759	0,72	0,772
Méta-dimension « écart »	0,897	0,902	0,899	0,905
Importance du travail – écart	0,849	0,813	0,851	0,814
Compréhension du travail – écart	0,702	0,656	0,707	0,665
Direction du travail – écart	0,718	0,764	0,718	0,767
Finalité du travail – écart	0,68	0,718	0,702	0,731

Les 3 méta-dimensions de l'I2ST sont effectivement corrélées significativement avec la WAMI. Comme attendu, la méta-dimension « perçu » ($r = 0,71$, $p < 0,001$) corrèle positivement avec la WAMI ; on note par ailleurs que la méta dimension « attendu » ($r = 0,434$; $p < 0,001$) corrèle positivement avec la WAMI et que la méta-dimension « écart » corrèle négativement avec la WAMI ($r = -0,31$; $p < 0,001$). Cette deuxième analyse confirme la validité de l'I2ST. Celui-ci correspond bien à une mesure de sens au travail.

3.5.2. Validité discriminante

La validité discriminante permet d'assurer que le construit mesuré par l'I2ST est différent d'un autre construit. Pour cela, nous avons utilisé la mesure de qualité de vie et des conditions de travail développée par [Salès-Wuillemin et al. \(2024\)](#) : QualTra-Scale. Cette échelle a été choisie pour la validité divergente car elle est construite de la même façon que l'I2ST. En effet, comme notre outil, la QualTra-Scale est constituée de trois méta-dimensions : attendu, vécu et la satisfaction qui est le résultat de l'écart entre l'attendu et le vécu. De cette façon, nous avons pu tester la validité discriminante de notre méta-dimension « attendu » avec la méta-dimension « vécu » de la QualTra-Scale et la validité discriminante des méta-dimensions « perçu » et « écart » a été testée à partir de la dimension « attendu » de la QualTra-Scale. De cette façon les concepts et les construits psychologiques mesurés étaient différents. Nous nous attendions donc à une absence de corrélation entre les méta-dimension de l'I2ST et celles de la QualTra-Scale.

Nous constatons comme attendu une absence de corrélations entre les concepts. La mesure du sens au travail « attendu » n'est pas corrélée à la méta-dimension « vécu » de la QualTra-Scale ($r = 0,04$; $p = 0,209$). De la même façon, la mesure de sens au travail perçu n'est pas corrélée à la méta-dimension « attendu » de la QualTra-Scale ($r = 0,00$; $p = 0,992$). Enfin, la mesure de satisfaction du sens au travail (écart) présente une corrélation significative mais très faible avec la méta-dimension « attendu » de la QualTra-Scale ($r = 0,09$; $p = 0,015$).

Ces analyses confirment que l'I2ST est bien un outil de mesure du sens au travail car les méta-dimensions corrélaient significativement avec la WAMI. Nous notons spécifiquement une forte corrélation avec la dimension « perçu » qui mesure, comme le fait la WAMI, la perception que les participants ont de leur sens au travail. Les deux autres dimensions présentent des corrélations plus faibles car le construit psychologique diffère. Ces analyses montrent également que l'I2ST mesure un concept distinct de la qualité de vie et des conditions de travail.

4. Discussion

L'I2ST présente une bonne cohérence interne, un ajustement satisfaisant de la structure factorielle aux données ainsi qu'une fiabilité temporelle et une validité internes et externes convenables pour l'ensemble des dimensions (importance, compréhension, direction, finalité) et des méta-dimensions (perçu, attendu, écart).

Nous souhaitons souligner ici l'intérêt de l'échelle I2ST sur le plan théorique, méthodologique et pratique. L'I2ST reprend l'Inventaire du sens au travail ([Arnoux-Nicolas et al., 2017](#)) en introduisant un nouveau construit psychologique : l'état de satisfaction. Comme dans l'échelle QualTra-Scale ([Salès-Wuillemin et al., 2024](#)), la mesure de la satisfaction est indirecte. Elle repose sur une opérationnalisation de la définition avancée par [Gilgeous \(1998\)](#) qui la définit comme un processus qui prend en compte l'analyse de l'écart entre un état attendu et un état effectivement vécu. L'échelle I2ST opérationnalise cette définition à propos du sens au travail, grâce au calcul d'un score qui mesure l'écart entre ce qui est attendu par les individus à propos du sens au travail et ce qu'ils perçoivent dans leur travail au quotidien.

L'I2ST est une échelle qui permet ainsi de faire évoluer l'appréhension du concept de sens au travail en intégrant la mesure de la satisfaction. Alors que la majorité des outils existants se concentrent sur la perception du sens au travail, notre approche vise à évaluer la satisfaction en tant que concept subjectif et dynamique, s'appuyant sur l'écart entre ce qui est attendu et ce qui est effectivement vécu.

Comme le rappellent Salès-Wuillemin et al. (2024), la satisfaction résulte de la comparaison entre une situation actuelle (vécue) et un état idéal (attendu) autrement dit entre la réalité telle qu'elle est perçue par l'individu et ce qu'il souhaiterait. Cela nécessite une double mesure.

L'originalité de l'I2ST réside dans sa structuration en trois méta-dimensions : Le ST vécu, le ST attendu et l'écart entre les deux, qui permet d'opérationnaliser la satisfaction. Cette structuration permet une compréhension plus fine et plus proche de la réalité des participants. Cet outil permet une évaluation globale de la satisfaction du ST mais aussi une analyse détaillée des dimensions qui le compose (importance, compréhension, direction, finalité).

L'I2ST présente également un intérêt pour les études à visée pratiques. Elle permet de structurer et d'orienter la démarche d'amélioration du ST grâce à des dispositifs qui s'appuient sur les attentes des salariés. Cette particularité de l'I2ST ouvre des perspectives pour la recherche et l'intervention dans le champ de la psychologie du travail.

Ce double niveau d'analyse permet d'identifier les dimensions du sens au travail qui sont les plus importantes ou les plus insatisfaisantes pour l'individu. L'I2ST peut ainsi être utilisé aussi bien dans un cadre académique de recherche que dans des contextes d'intervention en entreprise ou institution (prévention des risques psychosociaux, accompagnement ou développement professionnel). Contrairement aux outils existants centrés sur la perception, il permet de proposer des recommandations, préconisations ou axes d'améliorations qui s'appuient sur la perception de la personne mais également sur ses attentes et points d'insatisfaction pour une considération subjective, pertinente et contextuelle.

5. Conclusion

Dans un contexte où le sens au travail constitue un enjeu majeur pour les individus comme pour les organisations, l'évaluation rigoureuse de cette expérience subjective semble essentielle. L'I2ST (Inventaire de la satisfaction concernant le sens au travail) constitue un outil psychométrique valide et fiable pour évaluer la satisfaction vis-à-vis du sens au travail. Conçu à partir de l'IST (Inventaire de sens au travail, Arnoux-Nicolas et al., 2017) et inspiré par les travaux de Salès-Wuillemin et al. (2024) sur la prise en compte de l'écart entre attentes et perceptions, cet instrument répond à ce besoin en proposant une approche innovante de la mesure du ST. Il permet d'évaluer le sens au travail perçu, le sens au travail attendu, et l'écart entre ces deux dimensions. En intégrant cette approche, l'I2ST offre une compréhension de la satisfaction vis-à-vis du ST.

Certaines limites doivent néanmoins être soulignées à propos de cette étude. Bien que l'échantillon soit contrasté et présente une grande diversité professionnelle, de statut, de domaine et de secteur d'activité, il n'est pas représentatif des professions et contextes organisationnels. Des études complémentaires gagneraient à tester la stabilité et la sensibilité contextuelle de l'I2ST sur des échantillons homogènes : dans des environnements professionnels spécifiques ou auprès de populations particulières. Ce sera l'objet de nos recherches futures.

Contribution des auteurs

Dora Duperray – conception de l'échelle, mise en ligne du questionnaire, diffusion, analyses statistiques, rédaction de l'article.
Brigitte Minondo-Kaghad – conception de l'échelle.
Edith Salès-Wuillemin – conceptualisation, conception de l'échelle, co-rédaction de l'article, commentaires et révisions.

Déclaration de liens d'intérêts

Les auteurs déclarent ne pas avoir de liens d'intérêts.

Supplément en ligne. Matériel complémentaire

Le matériel complémentaire accompagnant la version en ligne de cet article est disponible sur <http://www.sciencedirect.com> et <https://doi.org/10.1016/j.pto.2026.03.002>.

Références

- Amabile, T., & Kramer, S. (2012). How leaders kill meaning at work. *McKinsey Quarterly*, 1, 124–131. <https://www.engageforsuccess.org/wp-content/uploads/2015/10/How-leaders-can-kill-meaning-at-work.pdf>
- Arnoux-Nicolas, C., Sovet, L., Lhotellier, L., & Bernaud, J.-L. (2017). Development and validation of the meaning of work inventory among French workers. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 17(2), 165–185. <http://dx.doi.org/10.1007/s10775-016-9323-0>
- Arnoux-Nicolas, C., Sovet, L., Lhotellier, L., Di Fabio, A., & Bernaud, J.-L. (2016). Perceived work conditions and turnover intentions: The mediating role of meaning of work. *Frontiers in Psychology*, 7, 1–9. <http://dx.doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00704>
- Audencia. (2023). *Mieux comprendre la quête de sens au travail*. <https://www.calameo.com/read/000137206a95a943e8ed2>
- Boas, A. A., & Morin, E. M. (2013). Le sens du travail et la qualité de vie au travail dans les établissements publics d'enseignement supérieur: une comparaison entre le Brésil et le Canada. In *Proceedings of the Colloque International AFIRSE : Recherche en éducation – continuité, rupture ou limites*. Montréal, QC, Canada: UQAM <https://www.researchgate.net/publication/256446873>

- Boateng, G. O., Neilands, T. B., Frongillo, E. A., Melgar-Quiñonez, H. R., & Young, S. L. (2018). Best practices for developing and validating scales for health, social, and behavioral research: A primer. *Frontiers in Public Health*, 6, 1–18. <http://dx.doi.org/10.3389/fpubh.2018.00149>
- Commission européenne. (2007). *La réalité sociale européenne. Rapport sur l'Eurobaromètre* <https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/606>
- Commeiras, N., Fabre, C., Loose, F., Loubes, A., & Rascol-Boutard, S. (2022). *Le sens au travail : Enjeux de gestion et de société*. Éditions EMS <http://dx.doi.org/10.3917/ems.comme.2022.01>
- Cascio, W. F. (2003). Changes in workers, work, and organizations. In *Handbook of psychology* (pp. 399–422) <http://dx.doi.org/10.1002/0471264385.wei1216> (Portico)
- Coutrot, T., & Perez, C. (2021). *Quand le travail perd son sens. L'influence du sens du travail sur la mobilité professionnelle, la prise de parole et l'absentéisme pour maladie: une analyse longitudinale avec l'enquête Conditions travail 2013–2016. Documents de travail du Centre d'économie de la Sorbonne*. https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/5049867f3c1d899dbc36367fe6410eff/Dares_DE_Quand-le-travail-perd-son-sens_249.pdf
- Davoine, L., & Méda, D. (2008). *Place et sens du travail en Europe : une singularité française ? Document de travail*. https://hal.science/hal-00276220v1/file/travail_europe_96_vf.pdf
- De Becdelièvre, P., & Grima, F. (2020). La Covid-19, un choc de carrière restructurant le sens du travail. *Revue Française de Gestion*, 46(293), 151–160. <http://dx.doi.org/10.3166/rfg.2020.00491>
- Deci, E. L., Ryan, R. M., Gagné, M., Leone, D. R., Usunov, J., & Kornazheva, B. P. (2001). Need satisfaction, motivation, and well-being in the work organizations of a former Eastern bloc country: A cross-cultural study of self-determination. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 27(8), 930–942. <http://dx.doi.org/10.1177/0146167201278002>
- Desgroseilliers, E. (2008). *Les relations professionnelles, le sens du travail et leur relation avec la santé mentale et l'engagement affectif chez les employés d'une firme d'ingénierie du Québec*. Université de Montréal <https://biblos.hec.ca/biblio/memoires/m2008no40.pdf>
- Edwards, J. A., Laar, D., Easton, S., & Kinman, G. (2009). The work-related quality of life scale for higher education employees. *Quality in Higher Education*, 15(3), 207–219. <http://dx.doi.org/10.1080/13538320903343057>
- Fock, H., Yim, F., & Rodriguez, M. (2010). The effects of sales supervisor relationships on work meaning: The case of Canadian and Chinese salespersons. *Industrial Marketing Management*, 39(7), 1069–1077. <http://dx.doi.org/10.1016/j.indmarman.2009.11.002>
- Francès, R., & Mogenet, J. L. (1988). *Motivation et satisfaction au travail*. Éditions EAP.
- Gilgeous, V. (1998). Manufacturing managers: Their quality of working life. *Integrated Manufacturing Systems*, 9(3), 173–181. <http://dx.doi.org/10.1108/09576069810210466>
- Jöreskog, K. G. (1971). Statistical analysis of sets of congeneric tests. *Psychometric*, 36(2), 109–133. <http://dx.doi.org/10.1007/BF02291393>
- Leroyer, A., Lescurieux, M., & Giraldo, V. V. (2021). Comment la pandémie de Covid-19 a-t-elle bouleversé le rapport au travail ? In *Connaissance de l'Emploi* (p. 172) <https://shs.hal.science/halshs-03273569/>
- Lips-Wiersma, M., & Wright, S. (2012). Measuring the meaning of meaningful work: Development and validation of the Comprehensive Meaningful Work Scale (CMWS). *Group Organization Management*, 37(5), 655–685. <http://dx.doi.org/10.1177/1059601112461578>
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology (1297–1349)*. Rand McNally.
- Lysova, E. I., Allan, B. A., Dik, B. J., Duffy, R. D., & Steger, M. F. (2019). Fostering meaningful work in organizations: A multi-level review and integration. *Journal of Vocational Behavior*, 110, 374–389. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2018.07.004>
- May, D. R., Gilson, R. L., & Harter, L. M. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(1), 11–37. <http://dx.doi.org/10.1348/096317904322915892>. (Portico)
- Meaning of Working International Research Team. (1987). *The meaning of working*. Harcourt Brace Jovanovich.
- Morin, E. (2008). *Sens du travail, santé mentale et engagement organisationnel (rapport n° R-543)*. IRSST <https://pharesst.irsst.qc.ca/rapports-scientifique/491>
- Morin, E. M. (2010). La santé mentale au travail : Une question de gros bon sens. *Gestion*, 35(3), 34–40. <http://dx.doi.org/10.3917/riges.353.0034>
- Morin, E. M., & Cherré, B. (1999). Les cadres face au sens du travail. *Revue Française de Gestion*, 126, 83–95. https://www.researchgate.net/profile/Estelle-Morin/publication/277313845_Les_cadres_face_au_sens_du_travail/links/55676b0a08aec2268300fcb/Les-cadres-face-au-sens-du-travail.pdf
- Morin, E. M., & Gagné, C. (2009). *Donner un sens au travail : Promouvoir le bien-être psychologique (rapport n° R-624)*. IRSST <https://pharesst.irsst.qc.ca/rapports-scientifique/546>
- Nadler, D. A., & Lawler, E. E. (1983). Quality of work life: Perspectives and directions. *Organizational Dynamics*, 11(3), 20–30. [http://dx.doi.org/10.1016/0090-2616\(83\)90003-7](http://dx.doi.org/10.1016/0090-2616(83)90003-7)
- Nunnally, J. C. (1970). *Introduction to psychological measurement*. McGraw-Hill.
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. (1994). *Psychometric theory* (3rd ed.). McGraw-Hill.
- Peterson, R. A. (1994). A meta-analysis of Cronbach's coefficient alpha. *Journal of Consumer Research*, 21(2), 99–116. <http://dx.doi.org/10.1086/209405>
- Quéméner, G., De Bosscher, S., Afonso-Pires, C., & Remy, L. (2023). L'effet du sens du travail sur l'intention de quitter des personnels soignants en EHPAD. Quel impact de la satisfaction au travail et de la charge de travail ? *Psychologie du Travail et des Organisations*, 29(1), 1–13. <http://dx.doi.org/10.1016/j.pto.2022.11.001>
- Randstad France. (2020). *Le sens du travail et l'impact du Covid-19*. [Communiqué de presse]. <https://www.grouperandstad.fr/wp-content/uploads/2020/07/randstad-cp-covid-et-sens-au-travail-vf.pdf>
- Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, 30, 91–127. <http://dx.doi.org/10.1016/j.riob.2010.09.001>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68–78. <http://dx.doi.org/10.1037//0003-066x.55.1.68>
- Salès-Wuillemin, E., Gabarrot, F., Minondo-Kaghad, B., Chappé, J., Gélin, M., & Dolard, A. (2024). Validation d'une échelle de qualité de vie au travail écart entre idéalisation et perception: la QUALTRA-Scale. *Pratiques Psychologiques*, 30(4), 223–245. <http://dx.doi.org/10.1016/j.prps.2024.04.001>
- Salès-Wuillemin, E., Lejeune, C., Clain, A., Carrel, T., & Dolard, A. (2023). Social representation of pain and suffering in cancer patients: A mixed methods study. *Qualitative Health Research*, 33(10), 911–923. <http://dx.doi.org/10.1177/10497323231165598>
- Salès-Wuillemin, E., Minondo-Kaghad, B., Chappé, J., Gélin, M., & Dolard, A. (2023). The quality of working life: Gap between perception and idealization impact of gender and status. *Frontiers in Psychology*, 14, 1–8. <http://dx.doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1112737>
- Seashore, S. E. (1975). Defining and measuring the quality of working life. In L. E. Davis & A. B. Cherns (Eds.), *The quality of working life (105–118)*. Free Press.
- Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring meaningful work: The Work and Meaning Inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20(3), 322–337. <http://dx.doi.org/10.1177/1069072711436160>
- Van Laar, D. L., Edwards, J. A., & Easton, S. (2007). The Work-Related Quality of Life (QoWL) scale for Healthcare Workers. *Journal of Advanced Nursing*, 60(3), 325–333. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1365-2648.2007.04409.x>
- Weeks, K. P., & Schaffert, C. (2019). Generational differences in definitions of meaningful work: A mixed methods study. *Journal of Business Ethics*, 156(4), 1045–1061. <http://dx.doi.org/10.1007/s10551-017-3621-4>
- Yeoman, R. (2014). Conceptualising meaningful work as a fundamental human need. *Journal of Business Ethics*, 125(2), 235–251. <http://dx.doi.org/10.1007/s10551-013-1894-9>
- Yeoman, R., Bailey, C., Madden, A., & Thompson, M. (Eds.). (2019). *The Oxford handbook of meaningful work*. Oxford University Press <http://dx.doi.org/10.1093/oxfordhb/9780198788232.001.0001>
- Zhou, S., Leung, S. A., & Li, X. (2012). The meaning of work among Chinese university students: Findings from prototype research methodology. *Journal of Counseling Psychology*, 59(3), 408–423. <http://dx.doi.org/10.1037/a0028374>