



UNIL | Université de Lausanne

Faculté des Sciences Sociales et Politiques

Institut de Psychologie

Les antécédents individuels et contextuels de l'ennui au travail

Session d'automne 2021

Mémoire de Master ès

Psychologie du conseil et de l'orientation

Présenté par : Julie Schulthess

Directeur : Koorosh Massoudi

Experte : Ieva Urbanaviciute

Remerciements

Je tiens tout d'abord à remercier mon directeur de recherche, Monsieur Koorosh Massoudi, pour ses judicieux conseils qui m'ont guidé tout au long de ce travail, Madame Ieva Urbanaviciute pour son empathie, son soutien et ses conseils avisés en matière de statistique qui m'ont été d'une aide primordiale. Un grand remerciement pour toute personne qui a participé de près ou de loin à cette recherche, je pense notamment à mes ami-e-s, collègues et connaissances qui ont bien accepté participer à cette étude, sans qui cela n'aurait pas été possible. Enfin, à mon époux et mes deux enfants, ainsi qu'à ma famille qui m'ont soutenue durant ces deux années et n'ont cessé de m'encourager et de croire en moi.

Résumé

Ce travail de recherche a tenté d'identifier les causes de l'ennui au travail. Nous postulons que les antécédents de l'ennui au travail peuvent se retrouver autant dans des variables individuelles que contextuelles. Notre attention a porté sur certaines caractéristiques personnelles en termes de prédisposition à l'ennui et de personnalité proactive. De même, nous nous sommes inspirés de divers modèles notamment des modèles des exigences et de contrôles au travail (JD-C Model, Karasek, 1979) mais aussi celui des exigences et des ressources professionnelles (JDR Model, Demerouti et al., 2001) pour identifier les caractéristiques de travail pouvant conduire à la sensation d'ennui au travail. Une enquête par questionnaire en ligne sous forme auto-administrée (N=192) sur un échantillon de personnes actives en Suisse (46.56 ans, $ET=9,04$) a été conduite pour déterminer l'impact de ces variables individuelles et contextuelles sur l'ennui au travail. Il en résulte en premier lieu que certaines variables socio-démographiques telle que l'âge de la personne jouent un rôle dans l'ennui au travail. D'autre part, les traits individuels tels que la prédisposition à l'ennui et la personnalité proactive jouent un rôle déterminant dans l'expérience de l'ennui au travail. Enfin, certaines caractéristiques professionnelles manquantes comme la variété dans les tâches ainsi que les opportunités pour le travailleur de se développer et d'apprendre favorisent l'ennui au travail.

Table des matières

1	INTRODUCTION.....	9
2	PARTIE THEORIQUE.....	13
2.1	DÉFINITION DE L'ENNUI AU TRAVAIL	13
2.2	ANTECEDENTS INDIVIDUELS	15
2.2.1	Prédisposition à l'ennui	15
2.2.2	Personnalité proactive	17
2.3	ANTECEDENTS CONTEXTUELS	19
2.3.1	Modèle des exigences et de contrôle au travail.....	20
2.3.2	Modèle des exigences et des ressources au travail.....	22
2.4	CARACTERISTIQUES SOCIODEMOGRAPHIQUES	24
2.5	CONSEQUENCES DE L'ENNUI AU TRAVAIL	25
3	HYPOTHESES DE RECHERCHE	27
4	METHODE	29
4.1	POPULATION	29
4.2	MESURES	29
4.2.1	Les caractéristiques socio-démographiques	29
4.2.2	Les caractéristiques individuelles.....	30
4.2.3	Les caractéristiques de travail	31
4.2.4	L'ennui au travail	31
4.3	PROCÉDURE.....	32
5	RESULTATS	35
5.1	ANALYSE DESCRIPTIVE	35
5.2	ANALYSE DE CORRÉLATIONS	37
5.3	ANALYSE DE REGRESSIONS.....	41
6	DISCUSSION	45
6.1	LIENS ENTRE LES CARACTÉRISTIQUES SOCIO-DÉMOGRAPHIQUES ET L'ENNUI	45
6.2	LIENS ENTRE LES CARACTÉRISTIQUES INDIVIDUELLES ET L'ENNUI.....	47
6.3	LIENS ENTRE LES CARACTÉRISTIQUES DU TRAVAIL ET L'ENNUI.....	52
6.4	LIENS ENTRE LES ATTITUDES AU TRAVAIL ET L'ENNUI AU TRAVAIL	56
6.5	LIMITES ET PERSPECTIVES	57
7	CONCLUSION	59
8	REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES	61
9	ANNEXE : APPENDIX A.....	67

1 INTRODUCTION

Le monde du travail a connu au cours de ces 30 dernières années de profondes transformations autant dans son contenu que dans son organisation. Nous sommes actuellement pleinement entrés dans ce qu'on appelle couramment la « quatrième révolution industrielle ». La première révolution industrielle a été celle de la mécanisation de la production. La seconde a bénéficié de l'apparition de l'énergie électrique pour mettre en route la production de masse. La troisième a été soutenue par l'émergence de l'électronique et des technologies de l'information, conduisant cette fois-ci à une automatisation de la production. Quant à la quatrième révolution industrielle, c'est celle du numérique, née à la fin du siècle dernier (Schwab, 2017).

Celle-ci, en évoluant à un rythme exponentiel, a eu un effet sans précédent sur la nature même de l'activité professionnelle en Europe et a ainsi conduit à des changements drastiques dans le monde du travail et des conséquences délétères sur le bien-être des travailleurs. Le développement des nouvelles technologies, notamment lié à l'informatisation et à l'automatisation qui ont conduit à de nouvelles contraintes psychosociales (Marmot et al., 1999, Massoudi, 2009), n'a cessé de croître provoquant des conséquences sur le bien-être des travailleurs. Ainsi, le travail d'aujourd'hui est plus exigeant sur les plans psychologiques, cognitifs et émotionnels que sur les plans physiques comme autrefois (Marmot et al., 1999). En effet, l'apparition des nouvelles technologies de l'information ainsi que l'intensification des rapports interpersonnels ont provoqué chez le travailleur de nouvelles contraintes émotionnelles et cognitives. En termes d'organisation du travail, les changements se sont définis par une intensification du travail, des contraintes de temps importantes, des modes de gestion impliquant un contrôle intense sur la productivité individuelle et collective, mais aussi un développement du travail en équipe, et dans l'évolution de la main d'œuvre (davantage de femmes et des niveaux d'éducatons plus élevés). Les employé.e-s se sont retrouvé.e-s à devenir plus compétitifs, plus flexibles, plus adaptables, demandant paradoxalement un niveau élevé de qualification et de compétences cognitives tout en subissant une grande insécurité en ce qui concerne leur emploi (Massoudi, 2009).

Une peur grandissante de ces changements liée à l'automatisation et aux robots peut prendre graduellement la place de travail actuellement occupé par les humains. Selon un rapport de Frey et Osborne (2013), environ 50% des emplois aux Etats-Unis risquent d'être automatisés (Hirschi, 2018). Certains secteurs semblent plus touchés par ce changement organisationnel. Il semble que les personnes occupant des emplois moyennement qualifiés comme ceux dans l'administration, la

gestion ou le service, risquent davantage d'être touchées par l'automatisation puisque leurs tâches sont prédictibles et précises. Ce qui sera moins le cas chez des personnes occupant des postes hautement qualifiés (les prises de décisions ou d'initiatives humaines l'emportant sur la technologie) ou au contraire très peu qualifiés (l'automatisation étant moins rentable) (Hirschi, 2018). Ces métiers, contrairement à certaines prévisions (Frey & Osborne, 2013) ne semblent pas encore prêts de disparaître et quantité d'emplois dénués de sens (ou « bullshit jobs » Graeber (2013) ont été engendrés par le progrès technologique. Selon cet auteur, la technologie a été renforcée pour trouver des moyens de nous faire tous travailler plus, et pour y parvenir, il a fallu créer des emplois qui sont, en fait, inutiles. Ainsi, une bonne partie de la population passerait sa vie professionnelle à accomplir des tâches qui ne sont pas vraiment nécessaires (Graeber, 2013). Ces emplois semblent même se multiplier de façon exponentielle. Ils entraînent une grande souffrance professionnelle, car l'homme tire une partie de son bonheur du sentiment de participer à la bonne marche du monde, d'être utile en quelque sorte. Or, le sentiment d'inutilité et de manque de sens qu'apportent ces tâches sous-stimulantes et finalement inintelligibles, finit par saper le moral du travailleur.

Ainsi, on relève deux constantes dans ce nouveau monde du travail : la surcharge des activités, et la sous-charge.

La surcharge de travail a déjà largement été étudiée, notamment en ce qui concerne les risques pour la santé qui lui sont corrélés. Ont également été relevés dans ces études des indicateurs subjectifs comme l'accroissement de la sensation de stress ainsi que toute une palette de symptômes psychologiques liés au travail (Massoudi, 2009). De plus, d'autres indicateurs, objectifs cette fois, ont été également recensés. On note, par exemple, un important absentéisme, une rotation du personnel sans précédent dans les entreprises, et une augmentation phénoménale des coûts de la santé pour les entreprises et les collectivités publiques. On parle alors largement de « burnout » (Maslach & Jackson, 1986), syndrome d'épuisement des ressources physiques et mentales, consécutif à la pression et à la surcharge existant dans le monde professionnel d'aujourd'hui.

La sous-charge de travail quant à elle, ainsi que le sentiment d'ennui qui lui est souvent corrélé, ont beaucoup moins été étudiés. Pourtant, l'ennui chronique au travail touche de larges proportions de la population active. On relève 15 % de personnes concernées dans une population générale (Rothlin & Werder, 2008). De plus, l'enquête d'envergure de Stepstone, le site européen d'offres d'emploi, menée en 2009, portant sur environ 11'000 salariés dans le monde, révèle qu'un travailleur européen sur trois, soit 30%, n'a pas assez de travail pour satisfaire sa journée (Bourion

et Trébucq, 2011). Une autre étude a été menée en Suisse en 2005 déclarant que 10% des salariés helvétiques souffrent de l'ennui ressenti au travail. Ce chiffre a été confirmé en 2007 par le portail PME de la Confédération (cité dans Bourion et Trébucq, 2011). Dans une étude portant sur l'échantillonnage des expériences, évaluant des états affectifs liés à la situation, on relève que 63% des 3800 participants américains interrogés ont ressenti l'ennui au travail au moins une fois dans les dix jours (Chin et al., 2017). Toutes ces études nous montrent que les travailleurs sont de plus en plus atteints par un ennui chronique ou par l'impression latente que les tâches qu'ils effectuent n'ont pas de sens, qu'elles ne les stimulent pas assez, et cela les affecte profondément. Par ailleurs, selon la sixième enquête européenne sur les conditions de travail en 2015 (Krieger et al., 2017), deux enquêtes mettent en évidence l'évolution des conditions de travail en Suisse entre 2005 et 2015 et plus particulièrement les risques et les difficultés que les travailleurs rencontrent. Il semble que les travailleurs tendent vers une augmentation de la monotonie dans leurs tâches (23% en 2005 à 33% en 2015), vers une diminution d'autonomie dans l'exécution des tâches en terme de cadence ou de rythme de travail (73% en 2005 à 68% en 2015) et aussi bien dans la manière d'influer sur leur travail ou la manière de procéder pour effectuer leur tâche (80% en 2005 à 72% en 2015), vers une diminution du sentiment d'utilité de leur travail (92% en 2005 à 86% en 2015), vers une diminution de la complexité des tâches (72% en 2005 à 64% en 2015) ainsi que dans la possibilité d'apprendre des choses nouvelles (86% en 2005 à 70% en 2015). Malgré tout, 9 salariés sur 10 affirment être satisfaits des conditions de leur travail.

On peut se demander maintenant ce qui pousse les individus à accepter des postes qui ne correspondent pas foncièrement à leurs compétences ou à leurs attentes et qui risquent d'exacerber l'omniprésence de l'ennui sur le lieu de travail. Trois causes, parfois conjointes, ont été relevées : l'amélioration du niveau de qualification des employé-e-s, les progrès technologiques concernant l'automatisation et la routinisation des procédures de travail et l'accroissement de l'insécurité du marché du travail (les travailleurs subissant de plein fouet une forte pression et compétition économiques) (Loukidou, Loan-Clarke & Daniels, 2009 ; van der Heijden, Schepers & Nijssen, 2012). Un autre facteur prédisposant de nombreux employés actuels à l'ennui est celui de l'attente irréaliste que toutes les expériences professionnelles peuvent et doivent être intéressantes (Mael & Jex, 2015). Nombreux sont les employés d'aujourd'hui qui s'attendent à ce que même leur emploi initial devrait être intrinsèquement satisfaisant et peuvent donc éprouver un ennui considérable lorsque leur emploi ne répond pas toujours à leurs attentes (Scheib, 2012 cité dans Mael & Jex, 2015). Il semble par ailleurs que de ressentir l'ennui au travail ne soit pas accepté socialement. Ceci est d'autant plus vrai que l'identification de l'ennui sur le lieu de travail est difficile. De

nombreux employés ne disent pas aux autres qu'ils s'ennuient par crainte de perdre leur emploi ou par crainte d'une future surcharge de travail (Rothlin & Werder, 2007).

L'ennui au travail est donc décrit comme un état affectif désagréable résultant de la sous-utilisation des capacités physiques ou cognitives d'une personne au travail. (Kass, Vodanovich & Callender, 2001 ; Loukidou et al., 2009 ; Mikulas & Vodanovich, 1993). Il apparaît directement lié à ces changements dans le monde du travail et devenant de plus en plus fréquent dans notre société, il semble nécessaire de l'étudier. À la vue de l'importance du phénomène encore relativement méconnu qui concerne de nombreuses personnes et de ses effets négatifs sur la performance et sur la satisfaction au travail, notre travail se propose de mieux identifier les antécédents de l'ennui au travail et de mentionner ses conséquences en termes de bien-être au travail.

2 PARTIE THEORIQUE

2.1 DÉFINITION DE L'ENNUI AU TRAVAIL

La recherche littéraire liée à l'ennui au travail semble encore limitée. Il n'existe pas réellement une seule définition de l'ennui ni un consensus sur ses causes. L'ennui dans les organisations n'a été étudié que dans les années '60 et '70, et actuellement moins de 400 études ont été publiées (Schaufeli & Salanova, 2014). Cependant, il semble que les causes de l'ennui soient liées autant à des caractéristiques individuelles que situationnelles. (van Hooff & van Hooft, 2014).

L'ennui a été décrit comme un état émotionnel négatif et insatisfaisant, se caractérisant par une faible activation attribuée à un environnement de travail inadéquatement stimulant (sous stimulant) et dont ses effets se ressentent au niveau cognitif, affectif, comportemental et motivationnel (Mikulas & Vodanovich, 1993 ; Reijseger et al., 2013 ; Schaufeli & Salanova, 2014 ; van Tilburg & Igou, 2012). L'ennui se distingue des autres émotions dans sa globalité. Van Tilburg et Igou (2012) ont noté que l'ennui possède un ensemble stable de sentiments, de cognitions, de pensées, de motivations, de tendances à l'action et d'expressions qui diffèrent des autres émotions négatives telles que la colère ou la tristesse. Des travaux plus récents montrent que l'ennui diffère de ces émotions négatives, notamment en ce qui concerne le sentiment d'inutilité associé au désengagement attentionnel (Eastwood et al. 2012 ; Van Tilburg & Igou, 2017).

Les recherches menées sur l'expérience de l'ennui ont étudié à la fois les différences individuelles, en termes de caractéristiques stables de la personnalité, telle que la tendance à l'ennui (Boredom proneness, Farmer & Sundberg, 1986), et à la fois l'ennui d'état ou situationnel, basé sur la situation, généralement momentané et transitoire (Fisher, 1993 ; Mikulas & Vodanovich, 1993). Les approches « traits » ou dispositionnelles (Vodanovich, 2003) ont cherché la cause de l'ennui dans les caractéristiques individuelles, une tendance ou une susceptibilité à expérimenter couramment l'ennui et dans une large gamme de situations. Les approches situationnelles ont considéré les causes de l'ennui associées à une faible stimulation externe, en lien avec les caractéristiques du travail, telle que l'exécution de tâches répétitives et monotones (Lee, 1986), mais aussi manquant de défi (Van Tilburg & Igou, 2012).

L'ennui au travail a été défini comme un état affectif transitoire et négatif, dans lequel l'individu ressent une perte d'intérêt et de la difficulté à garder son attention sur l'activité en cours. Une personne éprouvant de l'ennui s'efforce consciemment de maintenir ou de renvoyer son attention à l'activité (Fisher, 1993). Il est considéré par plusieurs auteurs comme une réponse à un travail passif, désagréable, caractérisé par un manque de challenge et de stimulations (Bourion &

Trebucq, 2011 ; Fischer, 1993 ; Harju, Hakanen & Schaufeli, 2014 ; Loukidou, Loan-Clarke & Daniels, 2009 ; van Hooff & van Hooft, 2014). Ils ont évalué ainsi la réponse affective désagréable, c'est-à-dire la réaction émotionnelle du travailleur à un moment donné dans une situation donnée. Ils ont tenté de déterminer les caractéristiques de travail ou les contextes particuliers amenant à l'apparition de cette réponse affective nommée l'ennui. Cette approche faisant référence à l'approche état-ennui ou situationnelle est largement considérée de nos jours (Mikulas & Vodanovic, 1993).

Les recherches récentes sur l'ennui au travail apportent des considérations différentes quant à sa fonction. L'ennui est effectivement caractérisé par un sentiment d'insatisfaction, d'agitation et de lassitude, où l'individu perçoit la situation comme désagréable et peu attrayante, souvent dépourvue de sens ou de signification (Barbalet, 1999). Toutefois, cet état émotionnel aversif est important et a une double fonction (Elpidorou, 2018). Il permet d'informer le sujet qu'il n'est pas en phase avec ses intérêts et que cet aspect aversif de l'ennui agit comme une motivation à poursuivre un objectif qui lui semble plus stimulant, intéressant ou épanouissant que celui poursuivit jusqu'alors (Bench & Lench, 2013 ; van Tilburg & Igou, 2012).

Ainsi, nous pourrions résumer cet état psychologique à des composantes affectives, cognitives et physiologiques. Selon Elpidorou (2018), il caractérise l'ennui au niveau affectif comme un état émotionnel transitoire et désagréable, accompagnés de sentiments d'insatisfaction face à la situation vécue, de frustration et de lassitude. Au niveau cognitif, l'ennui est caractérisé par une incapacité à maintenir l'attention sur la tâche, à percevoir le temps qui passe lentement, une fatigue mentale et un esprit errant, et un désir de faire autre chose. En terme physiologique, l'ennui semble caractérisé par une diminution de l'activation lié au désengagement face à la situation mais aussi par une augmentation de l'activation lors d'une préparation au changement.

Il semble par ailleurs intéressant de relever que Schaufeli et Salanova (2014) ont intégré l'ennui dans le modèle circomplexe des émotions de Russel (1980), définissant chaque émotion comme étant une combinaison de variation de degré de plaisir et d'activation, pour démontrer les différents types de bien-être de l'employé, incluant l'ennui. Ainsi, selon les deux dimensions orthogonales allant du plaisir au déplaisir et de l'activation à la désactivation, ces auteurs placent l'ennui comme un état émotionnel désagréable (déplaisir) et de faible activation (désactivé), rejoignant les émotions négatives de tristesse, de fatigue ou d'abattement. A l'opposé, sont décrites les émotions agréables et fortement activées telles l'enthousiasme, le plaisir, l'énergie ou l'excitation. Ainsi, se trouve dans ce cadran la personne engagée dans son travail. De ce fait, les personnes qui ressentent principalement des émotions négatives avec une faible activation pourraient souffrir d'ennui au travail alors que les personnes ressentant des émotions positives avec de fortes activations

pourraient se sentir engagées dans leur travail. Notons que les personnes satisfaites sont celles qui ressentent des émotions positives, agréables avec un faible degré d'activation. L'ennui résulterait ainsi d'une sous-stimulation et serait à l'opposé de l'engagement.

Enfin, les travaux menés par Reijseger et al. (2013) sur la conception de la mesure de l'ennui au travail (DUBS, Dutch Boredom Scale) ont montré que les personnes ennuyées au travail expérimentaient de faibles niveaux d'exigences professionnelles (quantitatives et/ou qualitatives) et de faibles ressources professionnelles, et de tels emplois pouvaient être qualifiés de sous-stimulant. Cette partie sera explicitée plus en détail ultérieurement.

Ces diverses études nous amènent à penser qu'il n'existe pas de véritable consensus sur la définition de l'ennui au travail et qu'elle semble débattue et contrastée. Certaines études ont cherché les prédicteurs de l'expérience de l'ennui au travail dans les dispositions de l'individu, alors que d'autres les ont cherchés dans les caractéristiques contextuelles. Ainsi, ces deux perspectives définissent l'expérience de l'ennui en fonction de ses antécédents. Une activité peut être ennuyeuse par elle-même d'un côté, d'un autre les individus peuvent ressentir une sensibilité à l'ennui différente pour une même situation, et parfois ces deux aspects peuvent se conjuguer (Mercer-Lynn, Bar & Eastwood, 2014). Une personne peut s'ennuyer parce qu'elle effectue des tâches monotones dans son emploi, par exemple, ou/et parce qu'elle est de nature à s'ennuyer. Aux vues de ces études et des diverses manières d'expliquer l'ennui ou d'en déterminer les antécédents, nous nous baserons dans notre travail sur ces deux grandes approches individuelle et contextuelle. Dans la partie qui suit, nous allons tour à tour nous intéresser aux caractéristiques individuelles et aux caractéristiques contextuelles qui représentent les antécédents de l'ennui.

2.2 ANTECEDENTS INDIVIDUELS

Bien qu'il ait été démontré que l'ennui au travail existe dans plusieurs contextes professionnels, les employés dans le même travail ne sont pas tous susceptibles de ressentir l'ennui de manière égale. Dans cette partie, nous tiendrons compte des différences individuelles afin de relever la part dispositionnelle dans l'expérience de l'ennui.

2.2.1 Prédilection à l'ennui

Communément appelé ennui « trait » ou ennui dispositionnel (Vodanovic, Verner & Gilbride, 1991) à l'inverse de l'ennui « état » ou ennui situationnel (Kass, Vodanovic & Callender, 2001), plusieurs auteurs se sont penchés sur ce concept. Les différences individuelles en terme d'ennui ont été opérationnalisées sous forme de susceptibilité à l'ennui (Boredom Susceptibility, Zuckerman, Eysenck & Eysenck, 1978) et de prédilection ou de tendance à l'ennui (Boredom

Proneness Scale, BPS, Farmer & Sundberg, 1986). Nous décrirons dans ce chapitre ces deux échelles mesurant la vulnérabilité à l'ennui.

Avant que l'échelle de prédisposition à l'ennui n'existe, certaines recherches ont utilisé la sous-échelle de susceptibilité à l'ennui (Boredom Susceptibility Scale, BSS) issue de l'échelle de recherche de sensation de Zuckerman (SSS, Sensation Seeking Scale, Zuckerman, 1979) pour mesurer ce trait de personnalité. Des études mettent en évidence le lien significatif entre la prédisposition à l'ennui et la recherche de sensations (Farmer & Sundberg, 1986 ; Kass & Vodanovich, 1990 ; Zuckerman, Eysenck & Eysenck, 1978). Les personnes en recherche de sensations ont un grand besoin d'expériences variées, nouvelles et complexes, et sont prêtes à prendre des risques considérables à vivre de telles situations. Elles peuvent de ce fait facilement s'ennuyer lorsque leur travail est peu stimulant, répétitif ou qu'il manque de variété. Ainsi, la susceptibilité à l'ennui est l'intolérance aux expériences répétitives.

Bien que de nombreuses différences individuelles stables puissent affecter la vulnérabilité à l'ennui, le concept de la prédisposition à l'ennui semble le plus pertinent (Schaufeli & Salanova, 2014). Farmer et Sundberg (1986) l'ont opérationnalisé en créant l'échelle de la prédisposition à l'ennui (Boredom Proneness Scale, BPS). La BPS est le seul instrument qui permet d'évaluer la tendance à s'ennuyer. La prédisposition à l'ennui est une caractéristique individuelle et se définit comme une tendance à éprouver un certain manque d'intérêt, d'enthousiasme et d'engagement personnel, et un manque d'intérêt pour le monde environnant. La BPS est une échelle permettant de mesurer le degré de prédisposition à ressentir de l'ennui, autrement dit le besoin de stimulation interne que la personne requiert pour ne pas s'ennuyer. En ce sens, cette mesure de l'ennui est plus proche d'un trait de personnalité que d'une mesure d'un état (situationnel). En effet, cet outil a été développé pour répondre au besoin d'un outil d'évaluation générale pour mesurer la tendance à éprouver de l'ennui. Les auteurs ayant développé ce concept ont également créé une première échelle constituée de 28 items mesurant plusieurs dimensions. La BPS est un questionnaire auto-rapporté de 28 items binaires (vrai/faux) dont un score élevé marque une forte propension à l'ennui. Il semble qu'elle soit l'échelle la plus largement utilisée dans les études actuelles.

Plusieurs études ont été menées afin de clarifier le construit de la prédisposition à l'ennui. Les résultats de l'analyse factorielle du BPS ont largement indiqué l'existence de deux à cinq facteurs (Vodanovic, 2003). Le plus grand accord entre ces études semble être l'émergence de deux facteurs principaux présents dans cette échelle : le facteur de stimulation externe, c'est-à-dire un faible niveau de stimulation environnementale perçue par les individus et le facteur de stimulation interne, c'est-à-dire la capacité ou l'incapacité des individus à créer des activités intéressantes pour eux-mêmes. Dernièrement, cette échelle a été revue (Stuk, Carriere, Cheyne & Danckert, 2017) et

ces auteurs se sont aperçus que les deux facteurs (dimensions interne et externe) définis dans l'échelle originale ne sont pas confirmés par les données obtenues et qu'ils semblent être redondants. Ainsi, ils ont créé une version plus courte mesurant la prédisposition à l'ennui d'un point de vue unidimensionnel.

Dans cette étude, nous nous baserons sur l'échelle courte de la prédisposition à l'ennui, à savoir la Short Boredom Proneness Scale (SBPS) construite par Stuk et al. (2017). Cette échelle présente 8 items et tous faisant référence à une seule dimension. Cette dimension se caractérise par la capacité ou l'incapacité d'un individu à s'engager dans des activités suffisamment satisfaisantes permettant de mesurer sa prédisposition à l'ennui. De ce fait, un même contexte professionnel pourrait potentiellement être perçu comme différemment stimulant pour les personnes qui présentent des scores différents à ce trait. Ainsi, l'expérience de l'ennui au travail résulterait d'un besoin interne de stimulation élevée, et plus ce besoin interne est important et plus l'individu est susceptible de s'ennuyer (Farmer & Sundberg, 1986).

Il est intéressant de relever que des liens entre la prédisposition à l'ennui et certains facteurs de personnalité ont été identifiés dans la littérature. Des auteurs ont relevé une corrélation négative avec certains traits de personnalité tels que l'honnêteté, l'humilité, l'extraversion, l'agréabilité, et l'ouverture à l'expérience (Culp, 2006). Par ailleurs, des effets négatifs de cette propension à l'ennui au niveau émotionnel ont été soulevés (Vodanovich, Verner & Gilbride, 1991). Ces effets seront discutés dans la partie des conséquences de l'ennui.

Puisque que les recherches récentes sur l'ennui au travail se sont penchées sur la prédisposition à l'ennui comme un indicateur de l'ennui au travail (Vodanovich, 2003), il nous semble intéressant d'utiliser l'échelle de la BPS pour mesurer ces différences individuelles. Ainsi, il semble nécessaire de considérer la prédisposition à l'ennui comme un trait individuel important qui pourrait conduire à des effets délétères autant pour l'individu que pour l'organisation, surtout dans le cadre de l'ennui au travail.

2.2.2 Personnalité proactive

Une autre variable individuelle que nous souhaitons analyser dans cette étude est celle de la personnalité proactive. Cette variable individuelle pourrait être intéressante dans l'étude de l'ennui au travail. La personnalité proactive est un construit proposé par Bateman et Crant (1993) trouvant son origine dans les théories interactionnistes postulant l'influence mutuelle de l'environnement, des attitudes et de l'individu. Ainsi, Seibert, Crant et Kraimer (1999) définissent la personnalité proactive comme la tendance des individus à initier des actions dans le but de modifier et avoir un

contrôle sur leur environnement. Les auteurs se concentrent sur la mesure et les corrélations du comportement proactif en tant que disposition personnelle, c'est-à-dire une tendance comportementale relativement stable. Dans notre étude, il serait intéressant d'identifier si ces personnes avec ce trait de personnalité ressentent de l'ennui au travail.

Les auteurs définissent la personnalité proactive comme une personne active opérant un changement sur son environnement en recherchant des opportunités et en faisant preuve d'initiative pour apporter ces changements. A l'inverse, les personnes non proactives sont considérées comme passives, réactives, adaptatives et façonnées par leur environnement. Les personnes ayant une personnalité proactive sont susceptibles d'adopter un comportement proactif. En ce sens, la personnalité proactive est une disposition stable à prendre des initiatives personnelles dans un large éventail d'activités et de situations et que le comportement proactif implique de prendre des initiatives pour améliorer les circonstances actuelles ou en créer de nouvelles (Crant, 2000). En bref, les personnes ayant une personnalité proactive agissent sur leur environnement par un comportement proactif.

Bateman et Crant (1993) ont ainsi développé l'échelle de la personnalité proactive pour vérifier la variabilité de ce construit parmi les individus. Leurs résultats révèlent une relation positive significative entre la proactivité et deux des cinq facteurs de la personnalité (Modèle du Big Five de Costa & McCrae, 1992) soit l'extraversion, un facteur décrivant des personnes avec un besoin de stimulation, de recherches de nouvelles expériences et d'activité et un autre facteur de personnalité, la conscienciosité, décrivant des personnes organisées, persévérantes, motivées à atteindre le but. De plus, Bateman et Crant (1993) ont relevé une relation positive entre la proactivité et deux traits de la personnalité soit le besoin d'accomplissement et le besoin de contrôle. Ces traits, qu'il qualifie d'instrumentaux, se manifestent par le biais d'un ensemble de comportements qui ont un impact sur l'environnement. Fuller et Marler (2009), dans un examen méta-analytique de la recherche sur la personnalité pro-active, affirment que la personnalité proactive est constamment liée positivement à la réussite professionnelle et à la performance au travail. Ils relèvent un lien positif avec l'apprentissage, la poursuite d'objectifs et l'auto-efficacité professionnelle. En raison de leur besoin d'accomplissement et de leur motivation à apprendre, les personnes ayant une personnalité proactive s'engagent dans des activités de développement de carrière et prennent des initiatives pour faire progresser leur lieu de travail (Fuller & Marler, 2009). Par ailleurs, il semble qu'elles s'engagent dans des activités créatives parce qu'elles sont motivées pour apprendre de nouvelles choses et parce qu'elles ont tendance à se sentir personnellement responsables de l'amélioration des situations (Kim et al., 2009).

Dans notre étude, il nous semble intéressant d'intégrer cette variable individuelle dans le cadre de l'ennui au travail, afin de voir si une personnalité proactive est sujette à l'expérience de l'ennui (et si elle peut pallier ou atténuer ses effets par ses comportements proactifs).

En résumé, nous nous intéresserons dans cette recherche aux liens qu'entretiennent ces deux caractéristiques stables de la personnalité avec l'ennui situationnel. Il s'agira de voir dans quelle mesure la personne avec une prédisposition à l'ennui est vulnérable à l'ennui au travail. Pour ce faire, nous évaluerons cette part dispositionnelle de l'ennui chez nos participants en utilisant l'échelle de la prédisposition à l'ennui (Boredom Proneness Scale BPS, Farmer & Sundberg, 1986). D'autre part, à la vue de la littérature, il s'agira de voir si le trait de personnalité proactive, que nous considérons plutôt comme une ressource ou un trait de résilience face à l'ennui, peut protéger l'individu de l'ennui situationnel. Nous utiliserons l'échelle de la personnalité proactive élaborée par Bateman et Crant (1993).

2.3 ANTECEDENTS CONTEXTUELS

Les recherches actuelles montrent que l'ennui au travail n'est pas seulement associé aux tâches monotones et répétitives mais aussi lié à d'autres caractéristiques de travail ainsi qu'au contexte professionnel dans lequel l'individu évolue. L'ennui au travail étant principalement défini comme une réponse à un travail passif et désagréable, attribué un environnement sous stimulant, dénué de défis (Bourion & Trebuck, 2011 ; Fisher, 1993 ; Loukidou, Loan-Clarke & Daniels, 2009 ; van Hooff & van Hooft, 2014), il nous semble nécessaire dans cette partie d'investiguer les diverses caractéristiques du travail pouvant mener à cette expérience de l'ennui ou à son évitement.

La plupart de ces auteurs cités ci-dessus ont indiqué que certaines caractéristiques du travail, telles que la monotonie dans les tâches ou le manque de variété, la répétition, la sous-charge en termes de demandes (quantitative et qualitative), et la sous-utilisation des compétences du travailleur peuvent conduire à une expérience d'ennui au travail. Plus précisément, certaines recherches ont indiqué que l'ennui était causé par une faible stimulation externe, associée à l'exécution de tâches répétitives et monotones, telles que des tâches de vigilance ou d'assemblage, demandant de l'attention mais peu de stimulation en retour (Lee, 1986). La littérature portant sur la conception du travail a fourni aussi d'autres éléments sur les caractéristiques de la tâche susceptibles de rendre le travail plus intéressant et à engager l'attention du travailleur. Certains auteurs ont aussi expliqué l'augmentation de l'expérience de l'ennui en raison d'une faible autonomie ou d'un faible contrôle dans l'organisation ou l'exécution des tâches (Hackman & Oldham, 1980 ; Hill & Perkins, 1985 ; Morin & Forest, 2007). Certains modèles théoriques ont d'ailleurs tenté de décrire les

caractéristiques du travail qui peuvent influencer le bien-être des travailleur-e-s. Citons par exemple Hackman et Oldham (1980), décrivant dans leur modèle de caractéristiques du travail, cinq facteurs fondamentaux qui contribuent au bien-être du travailleur : l'autonomie ou le degré de liberté de l'employé dans ses tâches ; le feed-back reçu pour évaluer la qualité de sa prestation ; la variété des activités en utilisant des compétences diverses; l'identité des tâches contribuant au sentiment d'utilité par les objectifs qu'elle vise et enfin le sens de l'activité procurant un sentiment de contribution sociale. Ainsi, un employé retrouvant ses caractéristiques citées ci-dessus dans son travail serait moins sujet à expérimenter l'ennui au travail. Par ailleurs, l'expérience de l'ennui a aussi été vue en prenant en considération le contexte professionnel dans lequel l'employé évolue, et expliqué souvent par un manque de soutien social de la part des collègues et/ ou de la hiérarchie. Travailler avec des collaborateurs désagréables et peu communicatifs peut causer ce sentiment d'ennui (Fisher 1993 ; Parker & Ohly, 2006, tiré de Loukidou et al., 2009). Il a été aussi relevé qu'une charge de travail plus élevée, avec davantage d'autonomie et de soutien de la part des collègues permettait d'éviter ce sentiment désagréable (Daniels, 2000). Le manque d'opportunités d'apprentissage ou de développer de nouvelles compétences chez le travailleur représente un facteur pouvant conduire à un sentiment d'ennui et de perte de sens (Morin & Forest, 2007 ; Morin, 2010). Certains rapportent que les tâches sous-stimulantes, avec des défis insuffisants ou au contraire trop complexes, par rapport aux capacités de l'individu, peuvent aussi contribuer à l'expérience de l'ennui (Acee et al., 2010 ; Fisher, 1993). Ceci est observé de la même manière lors d'objectifs de travail abstraits et non spécifiques (Fisher, 1993).

Ainsi, il est intéressant de remarquer à travers toutes ces études que l'expérience de l'ennui peut provenir d'une multitude de caractéristiques dans les conditions de travail. Ces diverses études nous amènent à saisir les facteurs psychosociaux liés à l'activité de travail qui seraient susceptibles de favoriser ou de diminuer le bien-être des travailleurs. Nous présenterons deux modèles conceptuels, qui ont été élaborés initialement pour comprendre les facteurs de stress mais sur lesquels nous nous baserons dans notre étude pour identifier et évaluer les caractéristiques du travail qui influencent le bien-être des travailleurs. Il s'agira ici d'identifier l'équilibre ou le déséquilibre en termes de ressources et d'exigences professionnelles contribuant à l'expérience de l'ennui au travail.

2.3.1 Modèle des exigences et de contrôle au travail

Le modèle des exigences et de contrôle au travail (Jobs Demands Control Model, JD-C Model, Karasek, 1979) est encore un des modèles les plus utilisés dans les recherches sur le bien-être au travail. Ce modèle prédit que la tension mentale des employés résulte de l'interaction des

demandes de travail et des latitudes décisionnelles. Il a été largement utilisé pour étudier les conditions de travail, notamment des situations impliquant de fortes demandes et de faibles latitudes décisionnelles associées à une forte tension mentale, c'est-à-dire le stress « high strain job ». Cette combinaison est associée à une forte insatisfaction au travail. L'attention des chercheurs s'étant principalement focalisée ces 40 dernières années sur le stress au travail, la plupart des études, si ce n'est pas toutes, ont utilisé ce modèle pour évaluer les situations tendues au travail « high strain job », et les situations de travail actives « Active Job ». Afin de mieux comprendre en quoi consiste ce modèle et aussi de pouvoir faire des liens avec notre présente étude, nous le détaillerons.

Ce modèle permet de classer les salariés sur un graphique défini selon deux axes ou deux dimensions : la demande psychologique (en ordonnée) et la latitude décisionnelle (en abscisse) représentées dans la Figure 1.

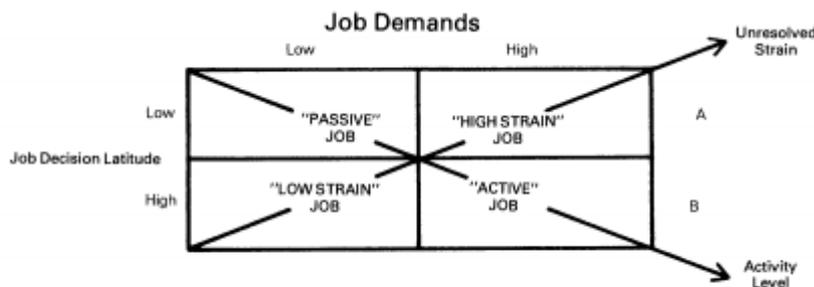


Figure 1. Job strain model.

Karasek, 1979

La demande psychologique se caractérise par les aspects quantitatifs et qualitatifs de la charge psychologique de travail (niveau de charge et d'intensité). Cette demande représente des stressors présents dans l'environnement de travail, telles qu'une forte pression temporelle ou encore un rythme de travail élevé. La latitude décisionnelle se rapporte quant à elle à la marge de manœuvre et au contrôle dont l'employé dispose en termes de capacités à décider, aux possibilités d'utiliser et de développer ses compétences dans son travail (contrôle ou autonomie décisionnelle, compétences utilisées). Initialement, le modèle élaboré par Karasek (1979) comportait deux dimensions, une troisième dimension, celle du soutien social au travail (soutien socio-émotionnel et instrumental des relations avec la hiérarchie et les collègues), a été rajouté par la suite. Un questionnaire a été construit à partir de ce modèle permettant d'évaluer trois dimensions de l'environnement psychosocial au travail notamment l'intensité de la demande psychologique à

laquelle l'employé est soumis, la latitude décisionnelle dont il dispose, et le soutien social qu'il reçoit sur son lieu de travail. On relève qu'un manque de soutien social au travail constitue un facteur de risque pour la santé. Son questionnaire est devenu, depuis ces 30 dernières années, le principal instrument d'évaluation des facteurs psycho-sociaux au travail, considérés comme des facteurs de risque pour la santé des travailleurs.

L'interaction de chacune de ses dimensions en fonction de leur niveau déterminent deux mécanismes psychologiques, l'un influençant la santé du travailleur et l'autre influençant la motivation au travail et les comportements d'apprentissage de l'employé. En ce sens, le modèle rend compte d'une forte tension psychologique « high strain job » lorsque le travailleur fait face à de fortes exigences professionnelles en ayant très peu de contrôle ou d'autonomie dans ses tâches, ce mécanisme influence la santé du travailleur (cf. diagonale A). Par ailleurs, la diagonale B, représentée dans ce modèle comme la motivation au travail, telle que les opportunités d'apprentissage ou de développement, peut apparaître seulement si les demandes de travail et les latitudes décisionnelles sont élevées « active job ». Ainsi, ce modèle nous montre à quel point le fait d'augmenter les latitudes décisionnelles de l'individu permet de diminuer les tensions psychologiques provoquées par de fortes exigences professionnelles.

Nombre d'études, qui ont utilisé ce modèle, se sont intéressées surtout aux situations de travail décrites ci-dessus. Cependant, la situation de travail passive « passive Job », qui nous intéresse potentiellement, a été très peu étudiée. Une des hypothèses implicites du modèle que nous nous proposons d'étudier est que dans cette dernière situation de travail dite passive, et décrite par Karasek (1979) comme étant insatisfaisante pour le travailleur, combinant à la fois peu d'exigences au poste de travail et peu de latitudes décisionnelles, les employés pourraient ressentir de l'ennui ainsi qu'une faible motivation au travail. Dans notre étude, nous utiliserons en partie ce modèle en portant notre attention sur la situation de travail dite passive « passive job » afin d'étudier les caractéristiques de travail qui peuvent conduire à l'ennui ou à en être préservé.

2.3.2 Modèle des exigences et des ressources au travail

Le modèle des exigences et des ressources au travail (Job demands resources model, JDR, Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli, 2001 ; Demerouti & Bakker, 2011) est relativement récent et permet d'expliquer le bien-être au travail en prenant en compte l'interaction de l'individu et son environnement professionnel. Ce modèle suggère que dans chaque système organisationnel, il existe deux catégories différentes de caractéristiques de travail : les exigences et les ressources

professionnelles. Les exigences, caractérisées par des charges de travail physiques, sociales, psychologiques ou organisationnelles, communément appelés stressseurs, demandent à l'employé de fournir un effort physique ou mental soutenu et impliquent par conséquent des coûts psychologiques et physiologiques pouvant mener à l'épuisement. Les ressources de travail se réfèrent quant à elles aussi à des aspects physiques, psychologiques, sociaux et organisationnels du travail mais permettent au travailleur de faciliter ses conditions de travail et de développer sa motivation. Ces ressources visent par exemple à aider l'employé dans l'atteinte des buts fixés, à avoir un contrôle sur son travail, à avoir des tâches variées, à avoir un feedback sur ses performances, à obtenir un soutien social de la part des superviseurs, à réduire les exigences de travail trop élevées qui exercent un coût psychologique et physique, et enfin à stimuler le développement personnel, les apprentissages ainsi que les rapports sociaux dans l'organisation.

Ainsi, comme le stipule la théorie JDR (Bakker & Demerouti, 2014), ces deux catégories distinctes de caractéristiques de travail initient deux processus différents : un processus d'atteinte à la santé et un processus de motivation. Concernant le premier processus, les exigences de travail épuisent les ressources mentales et physiques des employés et peuvent ainsi mener à une perte d'énergie et à des problèmes de santé. En effet, nombre de recherches ont utilisé ce modèle JDR pour étudier les situations professionnelles stressantes et leurs effets négatifs se rapportant à une combinaison de charges ou d'exigences élevées avec de faibles ressources, et conduisant le travailleur à développer le syndrome du burnout avec ses caractéristiques propres qui sont l'épuisement, le cynisme ou la dépersonnalisation et le sentiment d'accomplissement réduit menant à une perte d'estime de soi-même (Bakker, Demerouti & Verbeke, 2004). Le second processus se rapporte davantage à un aspect positif pour la santé du travailleur. Ce processus est d'ordre motivationnel et rend compte du potentiel motivationnel des ressources de travail qui permettent de conduire l'employé à un niveau élevé d'engagement au travail, de bien-être et de performance et avec un faible niveau de cynisme (Demerouti & Bakker, 2011). Le concept d'engagement au travail est défini comme un état d'esprit positif et épanouissant lié au travail, caractérisé par la vigueur (niveau élevé d'énergie et de résilience mentale), le dévouement (forte implication dans son travail comportant une signification, de l'enthousiasme et des défis) et l'absorption (être concentré de manière intense et joyeusement absorbé par son travail et où le temps passe rapidement) (Schaufeli et al., 2002). En se basant sur la définition retenue de l'ennui comme étant un état émotionnel négatif, désactivé et désagréable, il semble que l'ennui au travail soit à l'opposé de l'engagement au travail (Schaufeli & Salanova, 2014).

Initialement, ce modèle a été principalement utilisé pour comprendre la relation entre certaines caractéristiques de travail et le bien-être des employés, et notamment expliquer les causes du burnout, associées à de fortes demandes et de faibles ressources. Une étude récente effectuée par Reijseger et al. (2013) a appliqué le modèle JDR à l'ennui au travail concluant que les demandes et les ressources professionnelles sont reliées négativement à l'ennui. Ils se sont focalisés sur la combinaison de deux processus qui affectent le bien-être de l'employé, celui d'une faible énergie ressentie par l'employé pouvant être due à de faibles demandes professionnelles (sous charge mentale et émotionnelle) et celui d'une faible motivation pouvant être due à de faibles ressources professionnelles (en termes d'autonomie, soutien social). Ainsi, un travail consistant à exécuter des tâches répétitives et monotones, ne permettant pas à l'employé de relever des défis en utilisant ses compétences, n'ayant pas accès à des opportunités d'apprentissage ou de développement personnel, risque d'amener à une expérience d'ennui au travail (Reijseger et al, 2013). Ainsi, leur résultat va dans la même lignée que le travailleur qui se retrouve dans une situation dite « passive » du modèle de Karasek (1979) et qui a davantage de risque d'expérimenter l'ennui au travail.

Les deux modèles détaillés ci-dessus, sur lesquels nous nous appuyerons dans notre étude, ont principalement parlé du stress, de la pression et du burnout et de manière implicite, les chercheurs ont hypothétisé ce que peut être un travail ennuyant. En ce sens, nous nous proposons de puiser dans ces deux modèles les caractéristiques contextuelles qui sont susceptibles de mener à l'ennui au travail et de mettre en évidence leur déséquilibre en termes de ressources et de charges.

2.4 CARACTERISTIQUES SOCIODEMOGRAPHIQUES

Plusieurs études mettent en évidence que les caractéristiques socio-démographiques (genre, âge et niveau d'éducation) ont une influence sur le degré de perception de l'ennui (Sundberg, Laktin, Farmer & Saoud, 1991 ; Vodanovic & Kass, 1990). Plus précisément, une étude menée par Harju, Hakanen et Schaufeli (2014) auprès de 11'000 employés finlandais, a mis en avant que les hommes ont un niveau d'ennui plus élevé que les femmes et que les jeunes employés masculins (de moins de 36 ans) vivraient davantage d'expériences d'ennui au travail que des personnes plus âgées, ceci pouvant être expliqué par la variété des tâches qui s'accroît avec l'âge. Ces auteurs parlent d'un décalage possible entre les attentes du jeune employé, une fois ses études terminées, et la réalité du commencement de la carrière professionnelle. Par ailleurs, d'autres auteurs ont indiqué le niveau d'éducation pouvant impacter l'expérience de l'ennui chez le travailleur (Loukidou, Loan-Clarke & Daniels, 2009). Un niveau d'éducation plus élevé chez les employés favoriserait l'expérience de l'ennui, du fait que les compétences des employés sont susceptibles de dépasser

les exigences et les défis de la tâche. Aussi, il semble que le statut de l'employé favorise l'expérience de l'ennui. Le degré d'ennui chez un employé serait plus élevé qu'une personne occupant un poste à responsabilités (Harju Hakanen & Schaufeli, 2014).

Dans notre étude, nous nous pencherons sur certaines de ces caractéristiques socio-démographiques, susceptibles d'avoir une influence sur l'expérience de l'ennui.

2.5 CONSEQUENCES DE L'ENNUI AU TRAVAIL

L'ennui est un état émotionnel négatif qui apparaît régulièrement au travail, avec des conséquences néfastes sur la santé de l'employé et l'entreprise. Ceci explique pourquoi les recherches actuelles portent davantage d'attention à ce phénomène qu'auparavant.

L'ennui a été décrit comme un état émotionnel négatif et insatisfaisant, se caractérisant par une faible activation et dont ses effets se ressentent au niveau cognitif, affectif, comportemental et motivationnel (Mikulas & Vodanovich, 1993 ; Reijseger et al., 2013 ; van Tilburg & Igou, 2012). Au niveau individuel, la plupart des auteurs s'accordent sur le fait que l'ennui au travail conduit à des émotions négatives. En effet, caractérisé par une passivité, un manque d'intérêt dans les tâches dans une situation donnée et une incapacité à se concentrer (Reijseger et al., 2013), l'ennui peut se manifester par de la colère, de la frustration, de l'agressivité pouvant provoquer des comportements dommageables. Effectivement, une personne éprouvant de l'ennui au travail ressentira de l'insatisfaction, aura une distorsion de la perception du temps et s'engagera plus facilement dans des tâches annexes pour se distraire (Reijseger et al., 2013). En raison du stress qu'il procure, l'état d'ennui prolongé ou chronique peut provoquer chez la personne des conséquences négatives sur sa santé psychique notamment des symptômes dépressifs, des troubles anxieux ou des tendances à abuser de drogues ou d'alcool et ainsi diminuer la satisfaction au travail (Harju, Hakanen & Schaufeli, 2014 ; Loukidou, Loan-Clarke & Daniels, 2009 ; van Hooff & van Hooff, 2014). Il semble par ailleurs que les salariés qui s'ennuient au travail ont deux à trois fois plus de risques d'avoir des problèmes cardio-vasculaires, que les gens qui ne s'ennuient pas à leur travail (Britton & Shipley, 2010). Par analogie au syndrome du burnout, Rothlin et Werder (2008) ont défini le syndrome du bore-out, comme un syndrome d'épuisement professionnel par l'ennui, une souffrance imputable au manque d'activités dans le travail. Cette appellation fait son apparition de manière relativement récente dans les processus d'épuisements psychiques. Le bore-out comporte trois éléments à savoir l'ennui, un manque de défis ainsi qu'un désintérêt

professionnel. Selon ces mêmes auteurs, ce syndrome touchait à ce moment-là trois fois plus de salariés que le burn-out.

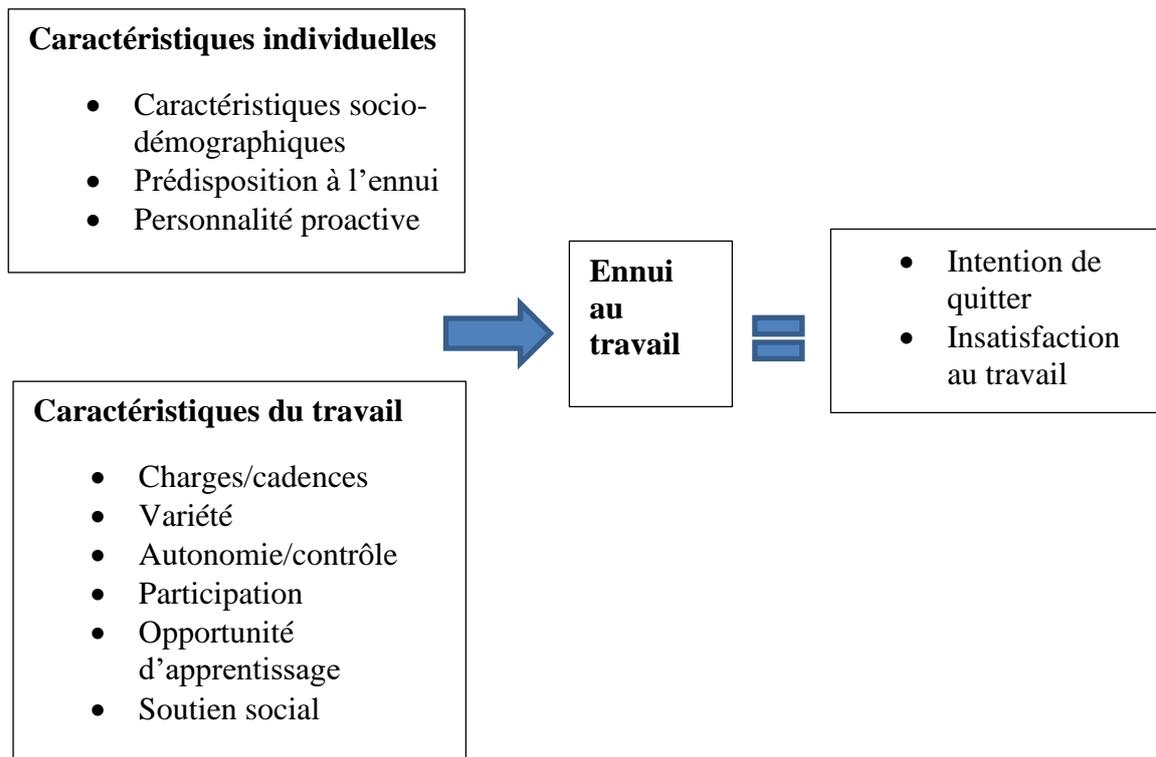
Par ailleurs, on remarque que de s'ennuyer au travail a aussi des effets négatifs pour l'entreprise. Des études soulignent des liens entre l'ennui et une baisse de performance, une faible implication au travail, une insatisfaction élevée au travail, un taux plus élevé d'absentéisme, et une intention de quitter l'emploi (turnover) (Kass, Vodanovich & Callender, 2001, Reijseger et al., 2013). D'autres soulignant des tensions au travail et des comportements de travail contre productifs (Bruursema, Kessler & Spector 2011) se caractérisant par des attitudes de sabotages de l'organisation ou d'agression vis-à-vis des clients, des collègues ou de la hiérarchie. Ces comportements seraient déclenchés par la frustration ressentie face à des situations générant de l'ennui. D'autres études relevant les effets de l'ennui sur la qualité du travail en mettant en évidence qu'une tâche sous-stimulante provoque une détérioration de l'attention et de la concentration, ceci amenant à des risques plus élevés d'accidents au travail (Frone, 1998). En effet, une faible stimulation externe pourrait causer une faible stimulation interne, se manifestant par de l'inattention, de la détresse, de la rêverie et de la somnolence, indicateurs typiques de l'ennui. À l'inverse, il est aussi admis qu'une faible stimulation externe puisse provoquer un niveau élevé de stimulation interne, se manifestant par une agitation de la personne pour rester active afin de compenser le manque de stimulation dans l'environnement de travail (Schaufeli & Salanova, 2014). Toutefois, selon ces mêmes auteurs, les conséquences de l'accomplissement d'une tâche sous-stimulante provoquent dans les deux cas une détérioration de l'attention et de la performance.

Dans notre étude, nous considérerons la satisfaction au travail et l'intention de quitter comme deux indicateurs de bien-être. Aux vues des divers résultats recensés dans les études citées ci-dessus, en termes de conséquences négatives pour la santé du professionnel et pour l'organisation, analyser les causes de l'ennui pour tenter de le réduire sur le lieu de travail peut avoir des implications pratiques importantes pour les organisations. Plus précisément, les organisations prenant davantage en compte les besoins de leurs collaborateurs pourraient augmenter leur satisfaction et leur engagement au travail, en réduisant ainsi les résultats négatifs tels que l'intention de quitter ou divers comportements contre productifs. Ainsi, il nous paraît nécessaire de connaître les causes potentielles de l'ennui au travail au niveau individuel et contextuel.

3 HYPOTHESES DE RECHERCHE

Cette recherche vise à étudier les antécédents de l'ennui au travail qu'ils soient d'ordre individuels et contextuels.

Modèle de prédiction



Hypothèse 1 : Comme le démontrent plusieurs études, certaines caractéristiques socio-démographiques peuvent influencer l'expérience de l'ennui et son degré de perception. Plus précisément, nous nous attendons à ce que l'âge et le genre affectent le niveau d'ennui, c'est-à-dire que les jeunes employés masculins vivent plus d'expériences d'ennui au travail que les femmes ou les personnes plus âgées (H1a). De plus, nous nous attendons à ce que le niveau de qualification ainsi que le niveau hiérarchique entretiennent une relation négative à l'ennui au travail (H1b).

Hypothèse 2 : Conformément à la littérature, nous nous attendons à ce que certains traits individuels prédisent l'ennui au travail. Plus spécifiquement, nous nous attendons à ce que la tendance à l'ennui entretienne une relation positive avec l'ennui au travail (H2a) et que la personnalité proactive entretienne une relation négative avec l'ennui au travail (H2b).

Hypothèse 3 : Conformément à la littérature sur les caractéristiques de travail, nous nous attendons à ce qu'un environnement de travail défavorable ou négatif (défini par de faibles demandes et de faibles ressources) prédise l'ennui au travail. Plus précisément, nous faisons l'hypothèse que certaines caractéristiques telles que la variété des tâches, le rythme de travail, les opportunités d'apprentissage, l'autonomie, la participation et le soutien social prédisent négativement l'ennui au travail (H3).

Hypothèse 4 : Enfin, il nous apparaît important de souligner les liens entre l'ennui au travail et les attitudes face au travail, en termes de satisfaction et d'intention de quitter. Nous postulons ainsi un lien négatif entre la satisfaction au travail et l'ennui au travail et à contrario un lien positif entre l'intention de quitter et l'ennui au travail.

4 METHODE

4.1 POPULATION

L'échantillon est constitué de 192 participant-e-s volontaires à une recherche anonyme par questionnaire en ligne auto-rapporté. Le seul critère à remplir pour cet échantillonnage était d'exercer une activité professionnelle en Suisse. Parmi les participant-e-s, on recense 53.6% de femmes et 46.4% d'hommes. La moyenne d'âge est de 46,56 ans ($ET=9,04$).

Concernant la catégorisation de leur emploi principal, ils devaient sélectionner parmi 5 propositions, une correspondant au mieux aux tâches et aux activités effectuées dans leur travail sans prendre en compte leur niveau d'éducation. Nous nommerons cette variable « Niveau de qualification ». Ainsi, 12,5% des participant-e-s ont catégorisé leur emploi d'un niveau d'ouvriers manuels ou de techniciens qualifiés (ex : électricien, poseur/monteur, technicien), 19,8% l'ont considéré à un niveau d'employé de bureau (niveau CFC : par exemple, dactylographe, secrétaire, opérateur téléphonique ou informatique, professions de type administratif), 27,6% à un niveau de professions intermédiaires du secteur privé ou public (ex : programmeur informatique, enseignant, représentant commercial), 26% à un niveau de professionnel hautement qualifié ou de manager de niveau intermédiaire ou de professions intellectuelles et d'encadrement (ex : gérant de magasin, chef de bureau, ingénieur, enseignant universitaire) et enfin 14,1% des répondant-e-s se situant à un niveau de dirigeant-e-s ou de cadres supérieur-e-s ou de direction (ex : gérant d'un département ou d'une section, directeur, recteur).

A la question d'avoir ou pas dans leur emploi principal des collaborateurs/trices sous leurs ordres, 67.2% répondent ne pas en avoir contre 32.8% en avoir. Nous nommerons cette variable « Niveau hiérarchique ».

4.2 MESURES

4.2.1 Les caractéristiques socio-démographiques

Les variables socio-démographiques sont codées de la manière suivante : les participant-e-s indiquent leur âge, leur genre (femme=0 ; homme=1), leur niveau de qualification nécessaire pour exercer l'emploi (1= Ouvriers manuels ou techniciens qualifiés ; 2= Employé de bureau (niveau CFC) ; 3= Professions intermédiaires du secteur privé ou public ; 4= Professionnel hautement qualifié ou manager de niveau intermédiaire ; 5= Dirigeant-e-s, cadres supérieurs ou cadres de

direction) et leur niveau hiérarchique, variable décrivant si les participant-e-s ont des collaborateurs/collaboratrices sous leurs ordres (non= 0 ; oui= 1).

Deux items mesurés comme des indicateurs de bien-être : L'un faisant appel à la satisfaction au travail « De manière générale, dans quelle mesure êtes-vous satisfait-e de votre travail ? » (1= pas du tout satisfait, 2= pas satisfait, 3= neutre, 4= satisfait et 5= tout à fait satisfait) et l'autre faisant référence à l'intention de quitter son travail « Quels sont les probabilités que vous recherchiez un nouvel emploi/employeur durant l'année à venir ? » (1=très peu probable, 2= peu probable, 3= assez probable, 4= fortement probable et 5= très fortement probable).

4.2.2 Les caractéristiques individuelles

a Prédilection à l'ennui

Initialement, la prédilection à l'ennui a été mesurée par l'échelle à 28 items de Farmer et Sundberg (1986), la Boredom Proneness Scale. Dans cette étude, nous nous sommes basés sur l'échelle courte de la prédilection à l'ennui à savoir la *Short Boredom Proneness Scale* (SBPS ; Struk et al., 2017). Cette échelle présente 8 items et tous faisant référence à une seule dimension dont un score élevé marque une forte propension à l'ennui. Cette dimension se caractérise par la capacité ou l'incapacité d'un individu à s'engager à des activités suffisamment satisfaisantes. L'échelle est définie comme le degré de prédilection à ressentir de l'ennui, autrement dit le besoin de stimulation interne que la personne requiert pour ne pas s'ennuyer. La prédilection à l'ennui est un concept défini comme une tendance à éprouver un certain manque d'intérêt, d'enthousiasme et d'engagement personnel, et d'un manque d'intérêt pour le monde environnant (Sundberg et al., 1991). La fiabilité est très bonne (α de Cronbach= .88). Les réponses au questionnaire se situent sur une échelle de Likert allant de 1 (totalement en désaccord) à 5 (fortement d'accord). Les items sont, par exemple, « Je me retrouve souvent désœuvré-e, ne sachant que faire », « J'ai besoin d'être plus stimulé-e que la plupart des gens pour me lancer dans quelque chose », « Dans la plupart des situations, il m'est difficile de trouver quelque chose à faire ou à voir pour maintenir mon intérêt ».

b Personnalité proactive

La personnalité proactive a été mesurée par l'échelle à 10 items (version courte) de Bateman et Crant (1993), la *Proactive Personality Scale*. Cet instrument se base sur une définition de la personnalité proactive comme la tendance des individus à initier des actions dans le but de modifier et avoir un contrôle sur leur environnement. L'indicateur de fiabilité de cette échelle est très bon (α de Cronbach= .87). Les réponses s'articulent sur une échelle de Likert allant de 1 (fortement en

désaccord) à 7 (fortement d'accord). Les items sont, par exemple, « J'essaie constamment de trouver des moyens pour améliorer ma vie », « Quel que soit le lieu, j'ai toujours fait en sorte d'aboutir à un changement constructif », « Si je vois quelque chose qui me déplaît, je le change », « Je suis très doué-e pour identifier des opportunités professionnelles », « Je cherche toujours à m'améliorer ».

4.2.3 Les caractéristiques de travail

Les caractéristiques du travail ont été mesurées par le Job Characteristics SIMPH (Short Inventory to Monitor Psychosocial Hazards ; Notelaers, De Witte, Van Veldhoven, & Vermunt, 2007). Ce questionnaire contient 21 items qui composent 6 sous échelles ayant chacune une bonne fiabilité : la variété des tâches (3 items, $\alpha = .71$), le rythme de travail (3 items, $\alpha = .86$), les opportunités d'apprentissage (3 items, $\alpha = .82$), l'autonomie (3 items, $\alpha = .77$), la participation (3 items, $\alpha = .66$) et le soutien social (6 items, $\alpha = .90$). Chacune de ses sous-échelles offrent une modalité de réponse sous forme d'échelle de Likert à 4 points, allant de 1 (jamais) à 4 (toujours). Les items, sont par exemple, « Votre travail est-il varié ? », « Votre travail fait-il suffisamment appel à toutes vos compétences et capacités ? » (Variété) ; « Devez-vous travailler particulièrement dur pour terminer vos tâches ? », « Travaillez-vous sous la contrainte du temps ? » (Rythme) ; « Apprenez-vous de nouvelles choses dans votre travail ? », « Votre emploi vous offre-t-il des opportunités de progresser et de développement personnel ? » (Opportunités d'apprentissage) ; « Avez-vous une influence sur votre rythme de travail ? », « Pouvez-vous décider vous-même de l'ordre de vos tâches à accomplir au travail ? » (Autonomie) ; « Pouvez-vous participer aux décisions qui concernent votre travail ? » (Participation) ; « Pouvez-vous compter sur vos collègues lorsque vous rencontrez des difficultés au travail ? », « Dans votre travail, vous sentez-vous apprécié-e par vos collègues de travail ? », « Pouvez-vous compter sur votre supérieur-e direct-e lorsque vous rencontrez des difficultés au travail ? », « Au travail, vous sentez-vous apprécié-e par votre supérieur-e ? » (Soutien social).

4.2.4 L'ennui au travail

Afin de mesurer l'ennui ressenti au travail, qui est notre variable dépendante, nous avons utilisé la Dutch Boredom Scale (DUBS), échelle développée par Reijseger et al. (2013). Ces auteurs se sont basés sur la définition de Mikulas et Vodanivich (1993) décrivant l'ennui au travail comme un état émotionnel négatif du bien-être de l'employé. La fiabilité de cette échelle est très bonne (α de Cronbach de .86). Ce questionnaire est constitué de 8 items mesurant des manifestations affectives, cognitives et comportementales que le travailleur peut ressentir lors de son expérience d'ennui au travail. Les réponses se situent sur une échelle de Likert allant de 0 (jamais) à 6 (toujours). Les

items sont, par exemple, « Au travail, le temps passe très lentement », « Je m'ennuie à mon travail », « Pendant mon travail, ça m'arrive de faire d'autres choses ».

4.3 PROCÉDURE

Dans le cadre du Pôle de recherche national LIVES, cette étude quantitative « 5days@work » portant sur les expériences quotidiennes au travail des personnes actives en Suisse, a été menée conjointement par les Universités de Lausanne et de Zurich. La collecte de donnée des participants francophones a été réalisée par 3 étudiants en master de psychologie du conseil et de l'orientation de l'Université de Lausanne et par l'équipe de recherche LIVES. Un mail, contenant des informations sur les objectifs, la procédure de l'étude ainsi que le lien vers un questionnaire en ligne, a été envoyé à chaque participant. 66 participants ont été contactés par les 3 étudiants, le reste par l'équipe de recherche LIVES. Les participant-e-s volontaires cliquaient sur le lien mentionné pour participer à l'étude. En cas de questions, les participant-e-s pouvaient également prendre contact avec l'étudiant ou un membre de l'équipe de recherche LIVES. Cette étude a consisté en deux phases distinctes : lors de la première phase, chaque participant-e a répondu à un questionnaire en ligne sous une forme auto-administrée lui demandant de fournir quelques informations générales sur sa situation personnelle et professionnelle et d'évaluer ses conditions de travail et de vie. Des questions étaient aussi en lien avec la crise sanitaire actuelle afin de voir les changements dans ses conditions de travail. Leur participation a été motivée dans l'apport d'une contribution significative et d'une meilleure compréhension du bien-être au travail. La confidentialité des réponses des participants était garantie. Afin de garantir l'anonymat, chaque participant créait un code au début du questionnaire en lien avec son prénom, nom et date de naissance. Le questionnaire général en ligne a été préalablement élaboré, comprenant les échelles mentionnées, d'autres en lien avec la stabilité de la situation professionnelle, la signification du travail ainsi que des échelles en lien avec les 24 traits de caractères. Le questionnaire comptait 124 questions en tout et durait environ 25 minutes. A la fin du questionnaire, il était demandé aux participant-e-s d'inscrire 5 jours consécutifs de travail au cours du mois qui suit la première phase, afin de choisir le meilleur moment pour démarrer la seconde phase. Pour les participant-e-s de la partie LIVES, un code a été généré pour chaque participant. Cela a permis de faire des liens entre le questionnaire de la phase 1 et les questionnaires de la phase 2. Lors de la deuxième phase, phase qui ne sera pas analysée dans le cadre de cette recherche, les participant-e-s ont reçu 4 notifications par jour pendant 5 jours ouvrables afin qu'ils/elles fournissent un bref retour sur leurs expériences quotidiennes au travail. Un chèque-cadeau de 40.-CHF leur a été adressé une fois la participation à l'étude dûment terminée. La récolte a eu lieu entre juin 2020 et février 2021. Toutes les données

ont été saisies sur le serveur LIVES en utilisant la plateforme Limesurvey pour la phase 1 et la plateforme Sociosurvey pour la phase 2. Les données ont été traitées avec le logiciel IBM SPSS, version 27.

5 RESULTATS

Afin de synthétiser les résultats obtenus par rapport aux hypothèses développées, nous présenterons dans ce chapitre les analyses statistiques descriptives, le calcul des scores moyens ainsi que les corrélations. Dans un second temps, afin de tester nos hypothèses, nous avons utilisé l'analyse de régression linéaire.

5.1 ANALYSE DESCRIPTIVE

Parmi les 192 répondant-e-s de notre étude, la moyenne d'âge est de 46,56 ans ($ET=9,04$) (Cf Tableau 1), 103 sont des femmes (53,6%) et 89 des hommes (46,4%) (cf Appendix A). Concernant la catégorisation de leur emploi principal (niveau de qualification), on constate que la moyenne des participant-e-s se retrouve dans la catégorie de professions intermédiaires,

Tableau 1. Analyses descriptives de nos variables

	Moyenne	Ecart type	α
1. Age	46.56	9.04	
2. Genre	.46	.50	
3. Niveau de qualification	3.09	1.23	
4. Niveau hiérarchique	.33	.47	
5. Tendance ennui	1.96	.72	.88
6. Personnalité proactive	4.73	.90	.87
7. Variété	3.13	.62	.71
8. Rythme	2.52	.77	.86
9. Opportunités d'apprentissage	2.67	.72	.82
10. Autonomie	2.84	.71	.77
11. Participation	2.71	.67	.66
12. Soutien social	2.95	.72	.90
13. Satisfaction au travail	4.04	.91	
14. Intention de quitter	1.81	1.14	
15. Ennui au travail	1.44	.96	.86

Note. N=192

comme par exemple programmeur/trice informatique, enseignant-e ou représentant-e commercial.

Plus précisément 12,5% des participant-e-s ont catégorisé leur emploi d'un niveau d'ouvrier-ère manuel-le ou de technicien-ne qualifié-e, 19,8% l'ont considéré à un niveau d'employé-e de bureau, 27,6% à un niveau de profession intermédiaire du secteur privé ou public, 26% à un niveau de professionnel hautement qualifié ou de manager de niveau intermédiaire ou de profession intellectuelle et d'encadrement et enfin 14,1% des répondant-e-s se situant à un niveau de dirigeant-e- ou de cadre supérieur-e- ou de direction. Concernant la variable de niveau hiérarchique, 67.2% des personnes répondent ne pas avoir de collaborateurs/trices sous leurs ordres contre 32.8% en avoir (cf Appendix A).

En lien avec la tendance à l'ennui, la moyenne de notre échantillon se situe à ($M=1.96$; $ET=.72$). Comme l'échelle de cet instrument allait de 1 (totalement en désaccord) à 5 (fortement d'accord), nous constatons dès lors que la plupart des individus se situe à un niveau relativement faible en termes de prédisposition à l'ennui. En ce qui concerne la personnalité proactive ($M=4.73$; $ET=.90$), la moyenne indique que ces personnes sont légèrement d'accord à s'identifier comme personne proactive. Etant donné que l'échelle de cet instrument allait de 1 (fortement en désaccord) à 7 (fortement d'accord), la moyenne de notre échantillon se révèle être assez importante.

Pour ce qui est des caractéristiques du travail, l'échelle de cet instrument allant de 1 (jamais) à 4 (toujours), on relève que la moyenne de nos participant-e-s se situent à 3.13 ($ET=.62$) concernant la variété de leur emploi. Nous constatons que la plupart des personnes trouvent leur emploi souvent varié, voire une partie le considérant comme toujours varié. De plus, nous relevons aussi que les personnes estiment avoir assez souvent un emploi rythmé ($M=2.52$; $ET=.77$), des occasions d'apprendre des choses nouvelles et de progresser dans leur travail ($M=2.67$; $ET=.72$), de l'autonomie dans leur tâche ($M=2.84$; $ET=.71$), de la participation quant aux décisions qui concernent leur travail ($M=2.71$; $ET=.67$) et enfin un soutien social ($M=2.95$; $ET=.72$).

Concernant la satisfaction au travail, l'échelle de cet instrument allant de 1 (pas du tout satisfait) à 5 (tout à fait satisfait), nous constatons que la moyenne de notre échantillon se situe à 4.04 ($ET=.91$) et cela indique que la plupart de nos participant-e-s sont satisfait-e-s de leur travail. Concernant les intentions de quitter leur emploi, la moyenne de notre échantillon se situe à ($M=1.81$; $ET=1.14$) et nous constatons qu'il est peu probable qu'ils quittent leur emploi. Cependant, comme l'échelle de cet instrument allait de 1 (très peu probable) à 5 (très fortement probable), et étant donné l'écart-type important, nous pouvons penser qu'une partie de nos

participant-e-s ait une intention de quitter leur emploi de manière assez probable. Enfin, par rapport à l'ennui ressenti au travail, l'échelle de cet instrument allant de 0 (jamais) à 6 (toujours), nous observons que la moyenne de notre échantillon se situe à 1.44 ($ET=.96$), cela indique une moyenne assez faible en termes de niveau d'ennui au travail.

Enfin, nos Alpha de Cronbach montrent de manière générale de bonnes qualités psychométriques.

5.2 ANALYSE DE CORRÉLATIONS

Toutes les variables ont été insérées dans un tableau de corrélations afin de définir leurs degrés d'associations (Tableau 2). Ce tableau reporte l'ensemble des corrélations trouvées et nous invitons le lecteur à s'y reporter. Dans cette partie, nous nous focaliserons sur les relations significatives mises en évidence en gras dans le tableau, et plus particulièrement sur les fortes associations.

Parmi les variables socio-démographiques étudiées dans cette recherche, seuls l'âge et le niveau hiérarchique (le fait d'avoir des collaborateurs/trices sous ses ordres) révèlent un lien significatif avec l'ennui au travail. L'âge est corrélé négativement à l'ennui au travail, c'est-à-dire que plus l'employé-e est âgé-e et moins il/elle reporte de l'ennui au travail. Par ailleurs, le niveau hiérarchique est corrélé négativement à l'ennui au travail, c'est-à-dire que moins le travailleur/ la travailleuse a de subordonné-e-s et plus il/elle reporte de l'ennui au travail. Concernant le niveau de qualification, cette variable corrèle positivement et significativement avec le niveau hiérarchique ($r=.39^{**}$), la variété, les opportunités d'apprentissage, l'autonomie ($r=.35^{**}$) et la participation et la satisfaction au travail, alors qu'elle corrèle négativement et de manière significative avec la prédisposition à l'ennui et n'entretient pas de lien significatif avec l'ennui au travail.

Tableau 2. Analyses de corrélations entre variables

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1. Age	-													
2. Genre	.18*	-												
3. Niveau de qualification	n.s	n.s	-											
4. Niveau hiérarchique	n.s	.17*	.39**	-										
5. Prédilection ennui	n.s	n.s	-.17*	-.19**	-									
6. Personnalité Proactive	n.s	n.s	n.s	.23**	-.35**	-								
7. Variété	.16*	n.s	.29**	.26**	-.40**	n.s	-							
8. Rythme	n.s	n.s	n.s	.27**	n.s	n.s	.26**	-						
9. Opportunités d'apprentissage	-.16*	n.s	.23**	.17*	-.46**	.19**	.59**	n.s	-					
10. Autonomie	n.s	n.s	.35**	.15*	n.s	n.s	.27**	-.16*	.32**	-				
11. Participation	-.18*	n.s	.28**	.25**	-.26**	.16*	.28**	n.s	.51**	.52**	-			
12. Soutien social	-.17*	n.s	n.s	n.s	-.32**	n.s	.22**	-.19**	.43**	.21**	.55**	-		
13. Satisfaction	n.s	n.s	.17*	n.s	-.42**	n.s	.42**	-.22**	.53**	.31**	.46**	.51**	-	
14. Intention de quitter	n.s	n.s	n.s	n.s	.24**	n.s	-.32**	.23**	-.28**	-.19**	-.33**	-.22**	-.54**	-
15. Ennui au travail	-.16*	n.s	n.s	-.18*	.46**	n.s	-.52**	-.19**	-.48**	n.s	n.s	-.14*	-.44**	.40**

Notes. N= 192, *p<.05, **p<.01

Cela montrerait que plus le travailleur à un niveau de qualification élevé, tel qu'un chef d'entreprise, plus il aurait tendance à avoir des personnes sous ses ordres, à avoir de la variété dans son métier, des opportunités d'apprentissage, une certaine autonomie et une satisfaction au travail, et ainsi ne pas ressentir d'ennui au travail. Concernant le niveau hiérarchique, nous constatons que cette variable corrèle positivement et significativement avec la personnalité proactive, la variété, le rythme, les opportunités d'apprentissage, l'autonomie, la participation et qu'elle corrèle négativement et de manière significative avec la prédisposition à l'ennui et l'ennui au travail.

Concernant les caractéristiques individuelles, nous remarquons que seule la prédisposition à l'ennui corrèle positivement et de manière significative avec l'ennui au travail ($r=.46^{**}$), ce qui n'est pas le cas avec la variable de la personnalité proactive où l'on observe une absence de relation. En ce sens, la personne qui a une tendance à l'ennui serait plus sujette à vivre cette expérience d'ennui au travail. De plus, la prédisposition à l'ennui corrèle positivement et de façon significative au turnover (intention de quitter son emploi) alors qu'elle est liée négativement et significativement à la satisfaction au travail ($r=-.42^{**}$), à la personnalité proactive ($r=-.35^{**}$) et à la plupart des caractéristiques de travail telles que la variété ($r=-.40^{**}$), les opportunités d'apprentissage ($r=-.46^{**}$), la participation, et le soutien social. En ce sens, une personne avec une tendance à l'ennui pourrait ressentir davantage d'ennui au travail et trouver potentiellement moins de variété dans son travail, moins d'opportunités d'apprentissage, et se sentir probablement moins soutenu par l'entourage professionnel. Quant à la personnalité proactive, nous constatons que cette variable est liée positivement et de manière significative avec les opportunités d'apprentissage, la participation et le niveau hiérarchique et qu'il existe un lien négatif et significatif avec la prédisposition à l'ennui. Ainsi, plus une personne est proactive et moins elle devrait avoir une prédisposition à l'ennui. Par ailleurs, elle n'entretient aucune relation avec l'ennui au travail, la satisfaction au travail et l'intention de quitter.

Concernant les variables de caractéristiques du travail, nous pouvons relever que la variété ainsi que les opportunités d'apprentissage sont les deux principales variables qui corréleront positivement et de manière significative avec toutes les autres variables des caractéristiques de travail analysées dans cette étude, notamment le rythme, l'autonomie, la participation et le soutien social, tandis que toutes sont liées négativement et pour la plupart de façon significative avec la prédisposition à l'ennui ainsi qu'avec l'ennui au travail. De même, les variables de caractéristiques du travail, à part le rythme, entretiennent des relations significativement positives avec la satisfaction au travail et de manière négative avec le turnover. En ce sens, plus la personne a de la variété dans son travail et des opportunités d'apprentissage, plus elle devrait se sentir satisfaite et moins s'ennuyer. En ce

qui concerne le rythme, cette variable entretient un lien significativement négatif avec l'ennui au travail et la satisfaction au travail, alors qu'elle corrèle positivement et de façon significative avec l'intention de quitter. En ce sens, plus la personne est soumise à un rythme élevé au travail (exigences) moins elle devrait ressentir de l'ennui mais par contre cela pourrait impacter son autonomie, le soutien de ses collègues, sa satisfaction au travail ainsi que son envie de quitter son poste. Le soutien social est lié de manière significative et négativement à l'ennui au travail.

Ainsi, nous constatons que l'ennui au travail est corrélé de manière significative et négative à l'âge, au niveau hiérarchique, à la variété, aux opportunités d'apprentissage, au rythme et au soutien social. Parmi ces associations, seules la variété ($r=-.52^{**}$) et les opportunités d'apprentissage ($r=-.48^{**}$) entretiennent des liens très forts avec l'ennui au travail. Par ailleurs, nous constatons aussi que l'ennui au travail est corrélé positivement et de manière significative avec la prédisposition à l'ennui ($r=.46^{**}$). De plus, nous observons que les liens entre l'ennui au travail et les attitudes face au travail, en termes de satisfaction et d'intention de quitter, sont aussi à considérer. L'ennui au travail entretient des liens négatifs avec la satisfaction au travail ($r=-.44^{**}$) et des liens positifs avec l'intention de quitter ($r=.40^{**}$). Ainsi, la satisfaction au travail corrèle positivement et significativement avec le niveau de qualification, la variété, les opportunités d'apprentissage, l'autonomie, la participation et le soutien social et négativement avec la prédisposition à l'ennui, le rythme, l'ennui au travail et l'intention de quitter. Par ailleurs, nous observons que les corrélations trouvées pour la satisfaction au travail se révèlent inverse aux corrélations concernant l'intention de quitter, ce qui montre une certaine logique.

5.3 ANALYSE DE REGRESSIONS

L'analyse de régression permet de rendre compte des variables qui prédisent notre variable dépendante, ici l'ennui au travail. Pour ce faire, nous avons procédé à une analyse de régression hiérarchique avec trois blocs distincts pour étudier l'ennui au travail. Dans le bloc 1, nous avons inséré les variables socio-démographiques (âge, genre, niveau de qualification, niveau hiérarchique). Dans le bloc 2, nous y avons ajouté en plus des variables socio-démographiques, les variables de caractéristiques individuelles (la prédisposition à l'ennui et la personnalité proactive). Enfin, dans le bloc 3, nous y avons introduit les variables de caractéristiques de travail (variété, rythme, opportunités d'apprentissage, autonomie, participation et soutien social). Les résultats du bloc 1 montrent que les variables socio-démographiques expliquent seulement 5.1% de la variance de l'ennui au travail ($R^2=.051$, $p=.047$). Les résultats du bloc 2 montrent que les variables socio-démographiques ainsi que les variables de caractéristiques individuelles expliquent 27.4% de la variance dans l'ennui au travail ($R^2=.274$, $p=.000$), ce qui indique que ces dernières variables semblent importantes comme prédicteurs de l'ennui au travail. Enfin, les résultats du bloc 3, comprenant toutes les variables décrites ci-dessus auxquelles ont été rajoutées les variables contextuelles (ou caractéristiques du travail), expliquent 44% de la variance dans l'ennui au travail ($R^2=.444$, $p=.000$). Nous intéresserons plus particulièrement au bloc 3 qui regroupe toutes les variables de l'étude et dont l'analyse Anova montre une valeur significative très élevée avec $F=11.7$ (12,176), $p=.000$. Ce modèle montre que les variables socio-démographiques, les variables des caractéristiques individuelles ainsi que les variables contextuelles peuvent prédire l'ennui au travail (cf Tableau 3). Etant donné que le pourcentage de variance a augmenté dans le bloc 3, cela indique que notre modèle est meilleur en prenant en compte les variables individuelles et contextuelles plutôt que seulement la personnalité seule.

Tableau 3. Coefficients standardisés de régression prédisant l'ennui au travail

	Bloc 1	Bloc 2	Bloc 3
	Ennui au travail	Ennui au travail	Ennui au travail
Age	-.15*	-.13*	-.13*
Genre	.01	.02	.03
Niveau de qualification	-.05	.02	.06
Niveau hiérarchique	-.14	-.11	-.07
Prédisposition ennui		.51**	.31**
Personnalité proactive		.20**	.17**
Variété			-.23**
Rythme			-.04
Opportunités d'apprentissage			-.34**
Autonomie			.10
Participation			.10
Soutien social			.03
R ²	.05*	.27**	.44**
ΔR ²	.05	.22	.17
F (4,184)	2.46*	-	-
F (6,182)	-	11.48**	-
F (12,176)	-	-	11.7**

Notes. N=192, * $p < .05$, ** $p < .01$

Nous constatons que parmi les variables socio-démographiques seul l'âge ($\beta = -.13^*$) prédit négativement l'ennui au travail. Cela signifie que plus la personne est âgée et moins elle ressentira de l'ennui au travail. L'âge est significatif après avoir contrôlé les autres variables. Ainsi, dans notre étude, les variables de genre, de niveau de qualification et de niveau hiérarchique ne sont pas des prédicteurs de l'ennui au travail puisque leurs valeurs ne sont pas significatives.

Concernant les prédicteurs individuels, lorsque sont rajoutées les variables contextuelles, nous remarquons qu'autant la personne avec une prédisposition à l'ennui ($\beta = .31^{**}$) que la personnalité proactive ($\beta = .17^{**}$) prédisent positivement et de manière significative l'ennui au travail. La force de leur association se révèle être encore très élevée et significative même si elle a diminué par rapport au bloc précédent. Ceci peut être expliqué par la forte association déjà trouvée dans le modèle 2.

Concernant les variables de caractéristiques au travail, qui déterminent aussi la manière dont nous nous sentons au travail, nous constatons que seules la variété ($\beta = -.23^{**}$) et les opportunités d'apprentissage ($\beta = -.34^{**}$) prédisent négativement l'ennui au travail et de manière significative. Le manque de variété dans les tâches conduit la personne à ressentir davantage d'ennui dans son travail. Dans le même ordre d'idée, une personne ne disposant pas d'opportunités d'apprentissage sera plus propice à s'ennuyer dans son travail. Ainsi, nous constatons dans cette étude que le manque de variété et le manque d'opportunités d'apprentissage sont les prédicteurs les plus importants de l'ennui au travail et que les autres caractéristiques professionnelles (rythme, autonomie, participation et soutien social) ne déterminent pas l'ennui au travail puisque que ces variables ne sont pas significatives.

Enfin, si nous présentons les résultats d'une manière comparative entre les variables du bloc 3, nous remarquons que l'effet de l'âge est significatif mais assez faible par rapport aux autres variables. Il est intéressant de relever que la variable qui contribue le plus à l'équation de régression de ce bloc est celle des opportunités d'apprentissage qui prédit négativement l'ennui au travail. Ce qui est encourageant dans le sens où si l'on donne la possibilité au travailleur de se former, il ne s'ennuiera pas au travail. Nous remarquons aussi que la prédisposition à l'ennui a une association très forte pour prédire positivement l'ennui au travail. Ensuite, nous constatons que l'effet de la variété des tâches reste un prédicteur négatif important dans l'ennui au travail, ce qui est aussi positif à savoir car si la personne dispose de variété dans son travail, elle s'ennuiera probablement moins au travail. Et enfin, la personnalité proactive prédit positivement l'ennui au travail.

Il n'est pas surprenant que les caractéristiques de travail ne soient pas toutes significatives étant donné que dans le bloc 2, la prédisposition à l'ennui, et la personnalité proactive sont des prédicteurs très forts de l'ennui au travail. De plus, l'effet prédicteur de la prédisposition à l'ennui devient plus faible mais tout aussi significatif dans le bloc 3 parce que on y ajoute six variables de caractéristiques du travail. En les introduisant, il semble qu'elles jouent un rôle dans la diminution de cet indice puisque leur effet est partagé avec les caractéristiques de travail. Ainsi, après avoir contrôlé ou inclus la prédisposition à l'ennui et la personnalité proactive, les effets des caractéristiques de travail perdent aussi de leur significativité. On remarque ainsi que seules les opportunités d'apprentissage et la variété parmi les variables contextuelles restent les prédicteurs de l'ennui au travail.

6 DISCUSSION

Concernant notre échantillon, et en se joignant à ce qui a été constaté dans la partie de l'analyse descriptive, la plupart des participant-e-s s'est senti-e-s satisfait-e-s de leur travail, estimant avoir assez de ressources professionnelles. La moyenne des participant-e-s se situe à un niveau relativement faible en termes de prédisposition à l'ennui alors qu'au niveau de la personnalité proactive, la moyenne des gens est légèrement d'accord de s'identifier comme telle. Concernant les intentions de quitter leur emploi, nous avons observé que la moyenne de notre échantillon était faible mais étant donné l'écart-type important, nous pouvons penser qu'une partie de nos participant-e-s ait une intention de quitter leur emploi de manière assez probable. Enfin, nos répondant-e-s ne ressentaient presque jamais l'ennui au travail.

6.1 LIENS ENTRE LES CARACTÉRISTIQUES SOCIO-DÉMOGRAPHIQUES ET L'ENNUI

Notre première hypothèse postulait que l'âge et le genre affectent le niveau d'ennui, c'est-à-dire que les jeunes employés masculins vivent plus d'expériences d'ennui au travail que les personnes plus âgées ou les femmes. En ce qui concerne l'âge, les résultats semblent confirmer cette hypothèse. En effet, les régressions ont montré que l'âge prédit négativement l'ennui au travail. Cela signifie que plus la personne est âgée et moins elle ressentira de l'ennui au travail. Ces résultats vont dans le sens de la littérature qui confirment ainsi notre hypothèse en lien avec l'âge. En effet, plusieurs études ont mis en évidence ces caractéristiques socio-démographique (âge, genre et niveau d'éducation) et leur influence sur le degré de perception de l'ennui (Sundberg, Laktin, Farmer & Saoud, 1991 ; Vodanovic & Kass, 1990). Certaines études (Harju et al., 2014 ; Hill, 1975) stipulent que les jeunes employés (de moins de 36 ans) vivraient davantage d'expériences d'ennui au travail que les personnes plus âgées. Ceci pouvant être expliqué par la variété des tâches qui s'accroît avec l'âge. Ces auteurs parlent d'un décalage possible entre les attentes du jeune employé, une fois ses études terminées, et la réalité du commencement de la carrière professionnelle. Rappelons que dans notre étude, nous constatons que la moyenne d'âge des employé-e-s s'élève à 46, 5 ans et que plus l'âge de nos participants est élevé, moins ceux-ci ressentent de l'ennui au travail. Concernant le genre, les résultats semblent infirmer notre hypothèse. Parmi nos 192 répondant-e-s, 103 sont des femmes (53,6%) et 89 des hommes (46,4%). Les régressions permettent de montrer que cette variable n'a pas été significative dans la prédiction de l'ennui au travail même si dans certaines études, il a été relevé que les hommes ont un niveau d'ennui plus élevé que les femmes (Harju et al., 2014) ou qu'ils sont davantage prédisposés à

l'ennui (Vodanovich & Kass, 1990). Ainsi, le genre ne constitue pas une variable qui prédit l'ennui au travail, c'est-à-dire autant d'hommes que de femmes peuvent être touchés par l'ennui au travail.

Concernant notre hypothèse (H1b) qui postulait que le niveau de qualification et le niveau hiérarchique entretiennent une relation négative à l'ennui au travail, nos régressions ont montré que ces deux variables sociodémographiques ne prédisaient pas l'ennui au travail, et par conséquent, cette hypothèse se trouve infirmée. Notre hypothèse s'est basée sur des études relevant que le niveau d'éducation pouvait jouer un rôle dans l'expérience de l'ennui chez le travailleur (Loukidou, Loan-Clarke & Daniels, 2009) alors que d'autres ont trouvé que le niveau d'éducation avait peu d'influence (Harju et al., 2014). Un niveau d'éducation plus élevé chez les employés favoriserait l'expérience de l'ennui, du fait que les compétences des employés sont susceptibles de dépasser les exigences et les défis de la tâche. Bien que dans notre étude nous n'ayons pas évalué le niveau d'éducation mais le niveau de qualification, il serait intéressant de se demander si les personnes qui occupent un poste qui ne correspond pas à leur niveau d'éducation s'ennuient davantage au travail. Dans notre étude, nous constatons qu'une grande partie des participant-e-s se situent à un niveau de professions intermédiaires du secteur privé ou public (ex : programmeur informatique, enseignant, représentant commercial) et à un niveau de professionnel hautement qualifié ou de manager de niveau intermédiaire ou de professions intellectuelles et d'encadrement. Au vu de nos résultats, le niveau de qualification ne représente pas une variable permettant de prédire l'ennui au travail. En ce sens, l'ennui au travail ne va pas être déterminé par le niveau de qualification de l'individu. Cela rejoint l'idée que l'ennui peut se retrouver à n'importe quel niveau, dans n'importe quelle organisation, et qu'il ne soit plus seulement attribué à des bas statuts ou des professions dans les industries manufacturières (Harju et al., 2014). Cependant, selon ces mêmes auteurs, le degré d'ennui chez un employé serait plus élevé que chez une personne occupant un poste à responsabilités. Des personnes avec un statut de superviseur, et par conséquent ayant des employé-e-s sous leurs ordres, s'ennuieraient moins au travail. Ceci pourrait être expliqué par le fait que leurs tâches impliqueraient davantage d'autonomie, de variétés ainsi qu'une recherche active de nouveaux challenges. Ces ressources professionnelles permettraient d'avoir plus d'engagement au travail et ainsi de ressentir moins d'ennui (Reijseger et al., 2013 ; Karasek, 1979). Nous remarquons qu'il existe dans notre tableau de corrélations un lien positif significatif entre les personnes occupant un poste à responsabilités, soit le niveau de qualification, et les personnes ayant des subordonné-e-s, soit le niveau hiérarchique. De plus, un lien négatif significatif entre cette dernière variable et l'ennui au travail a été relevé dans nos corrélations. Cependant, nos

régressions montrent que le niveau hiérarchique n'est pas un facteur permettant d'expliquer l'ennui au travail.

Ainsi, dans notre étude, nous constatons que ces hypothèses sont partiellement confirmées. En effet, seul l'âge est une variable sociodémographique qui prédit négativement l'ennui au travail, c'est-à-dire que plus on est âgé et moins on ressent l'ennui au travail. Même si dans d'autres études, l'effet des autres caractéristiques sociodémographiques a été relevé dans l'ennui au travail, elles ne sont pas significatives dans notre étude.

6.2 LIENS ENTRE LES CARACTÉRISTIQUES INDIVIDUELLES ET L'ENNUI

Notre seconde hypothèse stipulait que certains traits individuels prédisent l'ennui au travail. Plus spécifiquement, nous nous attendions à ce que la tendance à l'ennui entretienne une relation positive avec l'ennui au travail (H2a) et que la personnalité proactive entretienne une relation négative avec l'ennui au travail (H2b). L'hypothèse (H2a) se voit effectivement confirmée au vu de nos résultats obtenus dans notre étude alors que l'hypothèse (H2b) se voit infirmée. Concernant la tendance à l'ennui, ce résultat correspond à la littérature. En effet, les personnes qui présentent ce trait ont besoin de niveaux de stimulation très élevés et sont plus susceptibles de ressentir l'ennui (Boredom Proneness, Farmer & Sundberg, 1986). La personne sujette à l'ennui s'ennuie souvent et facilement, même dans des situations que d'autres personnes trouvent généralement intéressantes et stimulantes. La prédisposition à l'ennui est une caractéristique individuelle et se définit comme une tendance à éprouver un certain manque d'intérêt, d'enthousiasme et d'engagement personnel, et un manque d'intérêt pour le monde environnant (Sundberg, Latkin, Farmer & Saoud, 1991).

Comme indiqué dans la partie des analyses de régression, l'effet de cette variable individuelle est déjà très fort dans le bloc 2 ($\beta=.51^{**}$), indiquant qu'elle prédit positivement et de manière significative l'ennui au travail. Ainsi, au regard de nos résultats, une personne prédisposée à l'ennui éprouvera de l'ennui au travail. Son effet prédictif devient plus faible mais tout de même significatif ($\beta=.31^{**}$) dans le bloc 3 parce que on y ajoute six variables de caractéristiques du travail. En les introduisant, il semble qu'elles jouent un rôle dans la diminution de cet indice puisque leur effet est partagé avec les caractéristiques de travail. Il y a donc une tendance positive entre la prédisposition à l'ennui et l'ennui au travail, car l'effet prédictif reste significatif. Il semble alors que les caractéristiques de travail peuvent diminuer les effets de la personnalité. La variété et les opportunités d'apprentissage sont deux variables essentielles dans la prévention de l'ennui au travail. Est-ce que ces caractéristiques de travail permettraient de diminuer l'ennui au

travail pour une personne prédisposée à l'ennui ? Pour répondre à cette question, nous avons relevé dans notre tableau de corrélations des liens négatifs et significatifs entre la prédisposition à l'ennui et les diverses caractéristiques de travail. Ainsi, ces personnes pourraient ressentir un manque de variété dans leurs tâches, de faibles occasions d'apprentissage et de participation ainsi qu'un faible soutien de leurs collaborateurs. La principale implication de la construction de la tendance à l'ennui est que certaines personnes sont prédisposées à s'ennuyer, quel que soit le contenu de leur travail. Certains auteurs relèvent qu'elles sont aussi incapables de maintenir une attention soutenue et d'avoir de l'intérêt pour les activités (Eastwood et al., 2012) et même qu'elles viennent à manquer d'enthousiasme pour ce qu'elles font ou n'y trouvent aucun but (Barbalet, 1999 ; van Tilburg & Igou, 2012).

Comme nous en avons fait part précédemment, les conséquences de telles caractéristiques individuelles peuvent être néfastes autant pour l'individu que pour l'organisation. Les employés enclins à l'ennui ont tendance à moins s'impliquer au travail, à avoir de plus faibles performances, à être significativement moins satisfait dans leur travail et dans leur vie et enfin à avoir un fort taux d'absentéisme (Kass, Vodanovich & Callender, 2001). Ceci corrobore avec les liens négatifs relevés dans notre tableau de corrélations entre la prédisposition à l'ennui et la satisfaction au travail. Struk et al. (2017), ayant élaboré l'échelle courte de la propension à l'ennui (Short Boredom Proneness Scale, SBPS), rendent compte de l'incapacité de l'individu à trouver des activités suffisamment satisfaisantes pour s'y engager. Les tâches courantes sont perçues comme exigeant des efforts, avec une grande insatisfaction concernant leur travail et leur bien-être psychologique. Ces personnes auraient tendance à se démotiver et à montrer peu de signes d'autonomie. Ainsi, la tendance à l'ennui a été reliée négativement à la satisfaction de vie (Farmer & Sundberg, 1986). Ainsi, nous pourrions faire l'hypothèse que même avec un environnement de travail offrant des stimulations, il semble que cela ne satisfasse pas les individus avec une propension à l'ennui. Comme le suggère Farmer et Sundberg (1986), l'expérience de l'ennui au travail résulterait d'un besoin interne de stimulation élevée, et plus ce besoin interne est important et plus l'individu est susceptible de s'ennuyer. Ainsi, les personnes prédisposées à l'ennui ont davantage besoin de stimulations que d'autres pour ne pas ressentir l'ennui. C'est pourquoi, un même contexte professionnel peut potentiellement être perçu comme différemment stimulant pour les personnes qui présentent des scores différents à ce trait. Ceci pourrait expliquer nos résultats encore très élevés dans le bloc 3, lorsque nous introduisons les caractéristiques de travail.

Cependant, nos résultats de régressions montrent qu'il y a un lien direct entre la tendance à l'ennui et l'ennui au travail et un lien entre la variété et l'ennui au travail ainsi qu'avec les opportunités

d'apprentissage. Au vu de ces résultats, on pourrait penser que les personnes avec une tendance à l'ennui ont besoin de plus de variété au travail ainsi que d'opportunités d'apprentissage pour ne pas ressentir l'ennui au travail, car une personne avec ce trait de personnalité ressent habituellement déjà moins de variété dans son travail, et moins d'opportunités d'apprentissage. Qui plus est, lorsque l'environnement de travail n'offre pas une telle stimulation, ces personnes seraient susceptibles d'éprouver des niveaux d'ennui encore plus élevés. Ainsi, encore plus pour ces personnes-là, il semble que la variété ainsi que les opportunités d'apprentissage seraient nécessaires pour diminuer la sensation d'ennui au travail. En effet, si une personne avec ce trait de personnalité se retrouve face à un manque de variété dans ses tâches ou d'un manque d'apprentissage, il se pourrait que son niveau d'ennui augmente puisque par nature, elle ne sait pas se divertir par elle-même ou compenser ces manques de stimulations. Ainsi, nous pourrions supposer que plus on amène de la variété au travail et des occasions d'apprentissage pour une personne prédisposée à l'ennui et qui par définition a un besoin de stimulation élevée, moins elle ressentira de l'ennui au travail.

De la même manière, les différences individuelles dans les traits tels que la disposition à l'ennui pourraient exacerber l'incapacité à faire face à certains emplois ou certaines situations qui n'amènent pas suffisamment de changements ou de variétés. Les personnes avec ce trait de personnalité ont besoin d'un très haut niveau de stimulation, et si l'environnement de travail ne peut leur apporter de telles stimulations, ces individus sont alors susceptibles d'expérimenter davantage l'ennui au travail. Comme il été relevé par plusieurs auteurs, des conséquences délétères pour l'individu et pour l'organisation sont constatées. Ces personnes sont plus susceptibles de ressentir de l'anxiété, de l'hostilité (Vodanovich et al., 1991), et rapportent des niveaux plus élevés de dépression, de désespoir, de solitude, et de distraction par rapport à ceux qui sont moins enclins à l'ennui (Farmer & Sundberg, 1986). La tendance à l'ennui est associée à de nombreux indicateurs de mal-être et d'attitudes destructrices au travail et en dehors (Vodanovich & Watt, 2016). De plus, la disposition à l'ennui semble être plus prononcée chez les hommes que chez les femmes et chez les jeunes que chez les personnes plus âgées (Vodanovich & Kass, 1990).

Concernant la personnalité proactive, il s'avère que nos résultats infirment cette hypothèse (H2b). En effet, nous remarquons que la personnalité proactive prédit positivement et de manière significative l'ennui au travail ($\beta=.17^{**}$). Comme indiqué dans la partie des analyses de régression, l'effet de cette variable individuelle est fort dans le bloc 2 ($\beta=.20^{**}$) et diminue très légèrement dans le bloc 3 quand sont rajoutées les caractéristiques de travail. Cela signifie que le travailleur qui se définit comme ayant une personnalité proactive se verra ressentir de l'ennui au travail. Notre

hypothèse s'est appuyée sur le fait que les employé-e-s qui ont des compétences proactives élevées sont plutôt insensibles aux différents niveaux d'ennui, par rapport à des personnes peu proactives et sont par conséquent capables de rester impliqué-e-s dans leur travail malgré un niveau d'ennui élevé et un manque d'objectifs stimulants liés à leur travail. (Van der Heijden et al., 2012). Toutefois, il nous semble tout de même intéressant et surprenant de relever que l'indice de corrélation a montré une absence de relation entre la personnalité proactive et l'ennui au travail ($r = -.00$, n.s.).

Nous avons émis l'hypothèse que la personnalité proactive prédirait négativement l'ennui au travail, notamment parce qu'elle nous semble être le pendant négatif de la tendance à l'ennui. Il est d'ailleurs intéressant de remarquer dans le tableau de corrélation le lien négatif et significatif qu'entretient la tendance à l'ennui et la personnalité proactive. En se basant sur le construit de Bateman et Crant (1993) concernant la personnalité proactive, ils la définissent comme une tendance de l'individu à initier des actions dans le but de modifier et avoir un contrôle sur son environnement. Ce type de personnalité apparaît comme une disposition relativement stable chez les travailleurs qui les poussent à rechercher des opportunités, à prendre des initiatives pour améliorer les circonstances actuelles ou en créer de nouvelles et persévérer dans la tentative de déterminer un changement significatif (Crant, 2000). De ce fait, il semblait aller de soi que cette variable individuelle prédise négativement l'ennui, puisque ces personnes, selon nous, agiraient sur leur environnement avant même de ressentir un quelconque ennui.

Une explication à ces résultats serait que la personnalité proactive, à l'instar d'une personne passive, a un besoin d'agir davantage sur son environnement pour le modifier, plutôt que de réagir ou de s'adapter comme pourrait le faire la personne passive. Nous constatons dans le tableau de corrélations qu'il existe déjà un lien positif et significatif entre la personnalité proactive et les occasions d'apprentissage ainsi qu'avec la participation. Il semble ainsi que ces liens expriment le besoin de stimulation, suggérant que ces personnes ne se contentent pas de ce qu'elles ont et en désirent toujours davantage. Comme le stipulent Bateman et Crant (1993), ils relèvent une relation positive entre la proactivité et deux traits de la personnalité soit le besoin d'accomplissement et le besoin de contrôle. Ces traits, qu'ils qualifient d'instrumentaux, se manifestent par le biais d'un ensemble de comportements qui ont un impact sur l'environnement. Ainsi, nous pourrions supposer que la personnalité proactive a davantage besoin d'avoir des opportunités d'apprentissage dans son environnement de travail et de participer aux décisions qui la concernent pour remplir son besoin d'accomplissement et de contrôle qui la caractérise.

Nos résultats montrent qu'il y a un lien direct entre la personnalité proactive et l'ennui au travail et un lien entre la variété et l'ennui au travail ainsi qu'avec les occasions d'apprentissage. Au vu de ces résultats, nous pourrions faire l'hypothèse que les personnes avec un trait de personnalité proactive seraient davantage sujettes à ressentir l'ennui au travail quand elles font face à un manque de variété dans leur environnement de travail ou à un manque d'opportunités d'apprentissage, qui les empêchent d'accéder à leurs objectifs, c'est-à-dire à leur besoin d'accomplissement et de contrôle. En ce sens, un environnement de travail n'offrant que peu de possibilités de changements ou d'évolution pourrait amener ces personnes à ressentir davantage d'ennui au travail, étant donné qu'elles ne peuvent peut-être pas le modifier. De la même manière, si le contexte de travail ne présente pas suffisamment de stimulations, une personnalité très proactive caractérisée par son fort besoin de stimulation, pourrait avoir une tendance positive à rencontrer l'ennui sur son lieu de travail et ainsi se sentir plus facilement ennuyée.

Pour aller dans ce sens, Fuller et Marler (2009) relèvent un lien positif avec l'apprentissage et la poursuite d'objectifs. En raison de leur besoin d'accomplissement et de leur motivation à apprendre, les personnes ayant une personnalité proactive s'engagent dans des activités de développement de carrière et prennent des initiatives pour faire progresser leur lieu de travail. De plus, motivées à apprendre des choses nouvelles, les personnes proactives ont tendance à se sentir personnellement responsables de l'amélioration des situations (Kim et al., 2009). Ainsi, nous pourrions imaginer que si la personne proactive se retrouve dans un environnement de travail peu stimulant (tant au niveau des exigences que des ressources professionnelles) ou avec un cadre très strict sans possibilité de le modifier, elle risque de ressentir davantage d'ennui au travail si l'environnement de travail ne lui offre pas la possibilité d'agir sur lui. A l'inverse, si les stimulations sont présentes dans l'environnement de travail, et que la personne proactive peut agir sur celui-ci, alors ces personnes ressentiront probablement moins d'ennui. Il suffirait alors d'augmenter les ressources de travail telles que la variété et les opportunités d'apprentissage ou de changer d'environnement de travail. Selon Li et al. (2014), la personnalité proactive peut modifier l'environnement de travail, à savoir qu'elle améliore les aspects positifs du travail tels que l'autonomie et le soutien des supérieurs. Ces chercheurs constatent que les exigences professionnelles stimulent des changements positifs au niveau de la personnalité proactive, à savoir des comportements proactifs, une motivation intrinsèque et un développement personnel.

Ainsi, au travers de ces résultats, la personnalité proactive peut être considérée comme un antécédent de l'ennui au travail et il serait nécessaire selon nous de porter davantage d'attention

aux diverses caractéristiques de travail ou de contexte professionnel qui pourraient augmenter ou diminuer l'ennui au travail de ces personnes comportant cette caractéristique individuelle.

6.3 LIENS ENTRE LES CARACTÉRISTIQUES DU TRAVAIL ET L'ENNUI

Notre troisième hypothèse (H3) stipulait qu'un environnement défavorable ou négatif (défini par de faibles demandes et de faibles ressources professionnelles) prédise l'ennui au travail. Plus précisément, nous postulions que certaines caractéristiques de travail, notamment la variété des tâches, le rythme de travail, les opportunités d'apprentissage, l'autonomie, la participation et le soutien social entretiennent une relation négative avec l'ennui au travail. Nos résultats semblent confirmer partiellement cette hypothèse. En effet, les régressions ont montré les deux principales caractéristiques de travail significatives représentant les antécédents de l'ennui au travail : le manque de variété dans les tâches ainsi que le manque d'opportunités d'apprentissage. En effet, la variété ($\beta = -.23^{**}$) et les occasions d'apprentissage ($\beta = -.34^{**}$) prédisent négativement et de manière significative l'ennui au travail. Conformément à la littérature sur les caractéristiques du travail, des auteurs ont fait valoir que le manque de variété des tâches, les possibilités d'apprentissage limitées ou l'insuffisance de tâches suffisantes sont à l'origine des niveaux élevés d'ennui sur le lieu de travail (Mikulas & Vodanovich, 1993). Ainsi, plus le travailleur a de variété dans ses tâches et d'occasions d'apprendre, créant ainsi de la nouveauté et de la stimulation, moins il s'ennuie au travail. Dans notre étude, les caractéristiques du travail ont été mesurées par le Job Characteristics SIMPH (Short Inventory to Monitor Psychosocial Hazards) de Notelaers, De Witte, Van Veldhoven, et Vermunt, (2007). Ce questionnaire contient 21 items qui composent 6 sous échelles, représentant ainsi les caractéristiques de travail que nous voulions étudier comme étant les prédicteurs de l'ennui au travail. Il est intéressant de relever que parmi toutes les variables qu'on retrouve dans la régression du bloc 3, la première variable prédictive de l'ennui au travail est le manque d'opportunités d'apprentissage, ce qui est encourageant dans le sens où si l'on donne la possibilité au travailleur de se former, il s'ennuiera probablement moins au travail.

Dans notre étude, la variété fait appel à un travail varié, à une contribution personnelle de la personne ainsi qu'à l'utilisation de ses compétences et de ses capacités. De nombreuses recherches soulignent l'importance de la relation entre le contenu du travail et l'ennui au travail. Le manque de variété dans les tâches conduit le travailleur à ressentir davantage d'ennui au travail. En effet, des recherches antérieures ont souvent considéré la monotonie et la répétitivité de certaines tâches comme les causes de l'ennui au travail, affectant l'attention du travailleur. Il a été reconnu par exemple que certaines organisations, comme les bureaucraties ayant souvent des procédures

strictes, avec de nombreuses contraintes comportementales, ne permettent pas à leurs employés d'exercer leur créativité, et sont plus susceptibles de leur générer de l'ennui (Gemmill & Oakley, 1992). Toutefois, des recherches plus récentes ont suggéré que la routinisation de certaines tâches pouvait être bénéfique pour la créativité et l'innovation, du fait que les ressources cognitives du travailleur ne sont pas déployées sur des tâches déjà bien pratiquées et peuvent ainsi être utilisées pour d'autres aspects du travail, tels que la résolution de problèmes (Ohly et al., 2006). Par ailleurs, il est important de considérer que certaines tâches sous-stimulantes manquant de défis ou au contraire trop complexes, par rapport aux capacités ou aux compétences de l'individu, peuvent aussi contribuer à l'ennui (Acee et al., 2010 ; Fisher, 1993). Ici, nos résultats convergent avec la plupart des recherches antérieures dans l'idée que si la personne manque de variété dans ses tâches, ou que son travail ne lui permet pas d'amener une contribution personnelle ou d'utiliser ses compétences, il y a de fortes chances que ce manque de ressources professionnelles conduise à l'expérience de l'ennui au travail. Dans ce même ordre d'idées, le SECO (2017) propose que « les tâches posant des exigences variées aux fonctions corporelles, aux organes de sens et aux fonctions cognitives permettent de recourir à des capacités et à des compétences différentes, et d'éviter des efforts trop répétitifs » (p.84). Cette variété stimule l'individu et lui évite l'ennui. Concernant les opportunités d'apprentissage, cette caractéristique et ressource professionnelle très stimulante fait appel à l'apprentissage de nouveauté, à la possibilité de progresser et de conduire à un développement personnel par l'intermédiaire de son métier. Les résultats de notre étude vont dans le même sens que d'autres études relevant que le manque d'opportunités d'apprentissage ou de développement de nouvelles compétences chez le travailleur peut conduire à un sentiment d'ennui et de perte de sens (Morin et Forest, 2007 ; Morin, 2010). Les tâches nécessitant un développement des capacités et des compétences ou l'acquisition de nouvelles compétences ont une influence positive sur la flexibilité mentale, et permettent au travailleur d'évoluer sur le plan personnel et professionnel (SECO, 2017). Il semble aussi que des emplois « enrichis » avec des possibilités d'acquisition de compétences pourraient susciter l'intérêt des employés pour des tâches plus complexes (Parker & Ohly, 2006 tiré dans Loukidou et al., 2009) et ainsi réduire potentiellement l'ennui au travail en encourageant l'employé à apprendre. Ainsi, en lien avec nos résultats et les diverses études citées ci-dessus, ces deux caractéristiques de travail semblent essentielles au bien-être du travailleur, et quand elles viennent à manquer, l'ennui s'en fait ressentir.

Par ailleurs, et en lien avec les divers modèles théoriques détaillés précédemment, notamment celui des exigences et des ressources professionnelles (Job demands resources model, JDR, Demerouti et al., 2001 ; Demerouti & Bakker, 2011) ainsi que celui des exigences professionnelles et de

contrôle (Jobs Demands Control model, JD-C Model, Karasek, 1979), nous remarquons à travers nos résultats que la présence de certaines caractéristiques de travail peut contribuer au bien-être de l'employé. Nous avons associé les caractéristiques de travail, tel que le rythme (contrainte de temps), aux exigences professionnelles, alors que les cinq autres caractéristiques comme la variété, les opportunités d'apprentissage, l'autonomie, la participation et le soutien professionnel, aux ressources professionnelles. Les travaux menés par Reijseger et al. (2013) sur la conception de la mesure de l'ennui au travail (DUBS) ont montré que les personnes ennuyées au travail expérimentaient de faibles niveaux d'exigences professionnelles (quantitatives et qualitatives) et de faibles ressources professionnelles, et de tels emplois pouvaient être qualifiés de sous-stimulants. Selon eux, l'ennui au travail est lié négativement aux exigences professionnelles ainsi qu'aux ressources professionnelles. Nos résultats vont dans le même sens puisque deux ressources professionnelles (variété et opportunités d'apprentissage) sont liées négativement à l'ennui au travail. Les autres caractéristiques de travail n'ont pas eu d'effet significatif dans la prédiction de l'ennui même si elles entretenaient au niveau des corrélations des liens négatifs, et pour la plupart significatifs, avec l'ennui au travail. Ceci peut être expliqué par l'effet important des variables individuelles ou simplement par la taille de notre échantillon.

Malgré tout, la littérature propose que ces ressources professionnelles conduisent à un engagement élevé au travail, sentiment opposé à l'ennui, en motivant les employés de manière intrinsèque, c'est-à-dire en favorisant la croissance, l'apprentissage et le développement qui répondent aux besoins humains fondamentaux et de manière extrinsèque, c'est-à-dire en les encourageant à s'investir dans leur travail et à atteindre les objectifs du travail (Bakker & Demerouti, 2007). Même si dans notre cas, les autres caractéristiques de travail n'ont pas été déterminantes dans l'explication de l'ennui au travail, nous tenterons d'expliquer les raisons de ces résultats et aussi de relever l'importance de ces caractéristiques de travail au travers de diverses recherches antérieures menées sur le sujet.

Au vu de ce qui précède, il nous semble intéressant de relever les liens obtenus dans le tableau de corrélations entre ces caractéristiques de travail et l'ennui au travail. Toutes entretiennent des liens négatifs avec l'ennui au travail et pour certaines, de manière très significative comme pour la variété ($r = -.52^{**}$) et l'apprentissage ($r = -.48^{**}$) ou encore de manière moins prononcée pour le rythme ($r = -.19^{**}$) et le soutien social ($r = -.14^*$). C'est peut-être la raison pour laquelle seules la variété et les opportunités d'apprentissage subsistent dans le tableau de régression. Ceci peut être dû à l'effet puissant des variables individuelles et à la variabilité partagée de six caractéristiques

de travail. Comme il a été relevé, les contraintes de temps ou de rythme de travail ne déterminent pas l'ennui au travail dans notre étude étant donné que cette variable n'est plus significative dans l'analyse de régression. Ceci peut être expliqué en raison de la faible quantité d'items proposés dans le questionnaire en lien avec cette variable. Cependant, si nous prenons en considération le lien négatif et significatif qu'elle entretient avec l'ennui au travail dans le tableau de corrélations, cela nous permettrait de souligner qu'une faible demande professionnelle telle qu'un faible rythme de travail (soit une sous charge), pourrait amener l'employé à s'ennuyer davantage, comme il a été hypothétisé dans la situation passive du modèle de Karasek (1979). Concernant l'autonomie, bien que dans notre étude elle n'ait pas été considérée comme un prédicteur de l'ennui au travail, plusieurs études révèlent qu'une faible autonomie ou qu'un faible contrôle dans l'organisation ou l'exécution des tâches peut augmenter l'expérience de l'ennui (Hackman & Oldham, 1980 ; Hill & Perkins, 1985 ; Morin et Forest, 2007 ; Ryan & Deci, 2000). Comme le propose Hackman et Oldham (1980), il serait intéressant d'augmenter certaines ressources personnelles telles l'efficacité personnelle, l'optimisme et l'estime de soi, afin que les individus se sentent davantage capables de contrôler leur environnement de travail, d'être plus confiants et fiers de leur travail, et cela leur permettrait de rester engagés et intéressés par leur travail. De même, cela fait référence à la possibilité de participer aux décisions qui concernent le travail, n'ayant pas été considérées comme un antécédent de l'ennui au travail dans notre étude. De plus, bien que le soutien social dans le contexte professionnel (collègues et superviseurs) ne représente pas dans notre étude une variable significative et déterminante pour prédire l'ennui au travail, les études ont un avis partagé sur la question. Certaines considèrent que les relations de soutien au travail peuvent être motivantes et que la présence d'autres personnes peut contribuer à réduire l'ennui (Parker & Ohly, 2006, tiré de Loukidou et al., 2009) alors que d'autres avancent que la rencontre avec certains collègues non communicatifs et désagréables peut favoriser l'expérience de l'ennui au travail (Fisher, 1993).

Ainsi, l'absence de certaines caractéristiques professionnelles censées favoriser la motivation au travail pourrait conduire à l'ennui au travail. En lien avec le modèle de Karasek (1979), les personnes catégorisées comme « passive », c'est-à-dire soumise à une faible demande psychologique dans le travail et ayant une faible latitude décisionnelle dans leur travail, vont probablement plus expérimenter l'ennui au travail. Dans notre étude, nous relevons ainsi que les personnes qui manquent de variété dans leurs tâches et qui n'ont pas d'opportunités d'apprendre et de se développer personnellement, c'est-à-dire ayant une faible latitude décisionnelle au sens de Karasek (1979) ou de ressources professionnelles au sens de Demerouti et al. (2001), vivent cette expérience d'ennui au travail.

6.4 LIENS ENTRE LES ATTITUDES AU TRAVAIL ET L'ENNUI AU TRAVAIL

Notre quatrième hypothèse soulignait les liens entre les attitudes face au travail et l'ennui au travail. Ainsi, nous postulions un lien négatif entre la satisfaction au travail et l'ennui au travail et au contraire un lien positif entre l'intention de quitter et l'ennui au travail. Nous observons en effet à travers les corrélations que notre hypothèse est confirmée et que cet état ou cette expérience affective telle que l'ennui au travail peut amener des gens à construire des attitudes négatives qui vont avoir une répercussion sur l'organisation. Comme Reijseger et al. (2013), nous retrouvons les mêmes résultats concernant les employés qui expérimentent l'ennui au travail, ceux-ci ressentent de l'insatisfaction au travail et ont davantage l'intention de quitter leur emploi.

En regardant le tableau de corrélations, nous remarquons par la même occasion que la personnalité avec une tendance à l'ennui est liée négativement à la satisfaction au travail et positivement à l'intention de quitter. Cette constatation suit les mêmes résultats de Kass, Vodanovich et Callender (2001). Comme déjà décrit plus haut, cette caractéristique personnelle est associée à de nombreux indicateurs de mal-être et d'attitudes destructrices au travail. Nous remarquons par ailleurs que les ressources de travail telles que la variété, les occasions d'apprentissage, l'autonomie, la participation et le soutien social sont reliées positivement à une satisfaction au travail et qu'elles sont associées négativement à l'intention de quitter. Ces liens rejoignent les résultats trouvés dans l'étude de Reijseger et al. (2013), en y ajoutant que les ressources au travail sont aussi reliées positivement à un engagement professionnel. Nous relevons aussi que les exigences professionnelles, ici représentées par le rythme de travail, sont associées négativement avec la satisfaction professionnelle et positivement avec l'intention de quitter son emploi.

De ce fait, comme l'ont constaté certains chercheurs, l'ennui ressenti au travail est associé à une insatisfaction au travail, à de l'absentéisme, à un faible engagement organisationnel et à une forte intention de quitter (Kass, Vodanovich & Callender, 2001). Ainsi, nous pourrions suggérer à la suite de ces résultats qu'il serait judicieux pour l'entreprise et pour l'individu d'augmenter les exigences professionnelles ainsi que les ressources professionnelles et personnelles pour permettre à l'employé de se sentir engagé dans son travail (Bakker & Demerouti, 2007), mais aussi et essentiellement pour diminuer l'ennui au travail, se sentir plus satisfait et moins enclin à quitter son emploi.

Enfin, trois conclusions essentielles sont à tirer de nos questions de recherches. Premièrement, l'âge est un élément prédisant négativement l'ennui au travail, plus la personne est âgée, moins elle ressent de l'ennui au travail. Deuxièmement, les caractéristiques personnelles évaluées dans cette étude telles que la tendance à l'ennui ainsi que la personnalité proactive sont des prédicteurs importants de l'ennui au travail. Troisièmement, certaines caractéristiques professionnelles, telles

que les opportunités d'apprentissage ainsi que la variété des tâches, permettent de prédire négativement l'ennui au travail. En ce sens, plus la personne dispose de ces ressources professionnelles et moins elle devrait se sentir ennuyée.

6.5 LIMITES ET PERSPECTIVES

Ce travail de recherche comporte plusieurs limitations. La première concerne la taille de l'échantillon (N=192) et son hétérogénéité. Ayant exploré un certain nombre de paramètres, un échantillon de plus grande taille pourrait amener des résultats plus contrastés. Ceci peut être expliqué par le fait que certain-e-s participant-e-s ont pu se sentir freiné à vouloir participer aux deux phases initialement prévues et expliquées dans la lettre d'invitation. Compléter le questionnaire de la première phase a semblé peu contraignant à la vue des répondants, puisqu'ils pouvaient le compléter aussi en dehors de leur temps de travail. Cependant, la deuxième phase, résultant en un échantillonnage des expériences, par son aspect contraignant tant au niveau de l'utilisation du téléphone portable ou de l'ordinateur pour répondre aux questionnaires en ligne durant les heures de travail, et ce pendant 5 jours de travail à raison de 4 fois par jour, a certainement empêché certaines personnes à participer à l'étude, notamment des personnes travaillant dans des secteurs d'activités de la santé, du social, de l'éducation ou de la vente. Il a été plus facile d'approcher des participant-e-s travaillant dans les bureaux, usant d'outils informatiques.

Une deuxième limitation pourrait découler de notre questionnaire, mesurant les caractéristiques de travail présentes dans l'emploi de la personne. Parmi les six sous-échelles de ce questionnaire à 21 items, une seule fait référence aux exigences professionnelles (en termes de charge, ou plus précisément caractérisée par le rythme de travail) alors que les cinq autres sous-échelles se rapportent aux ressources professionnelles. Ainsi, le fait qu'il y ait eu peu d'items évaluant les exigences professionnelles permet peut-être d'expliquer que l'association négative relevée entre le rythme et l'ennui au travail ne soit pas significative dans nos résultats. Ainsi, dans de futures recherches, il serait judicieux de rajouter dans ce questionnaire plusieurs sous échelles évaluant les exigences de travail, ceci permettrait peut-être d'accentuer l'effet de la sous charge sur l'ennui au travail.

Enfin, une dernière limitation de notre étude est le fait que nous n'ayons pas analysé le sens du travail, qui nous semble être une variable importante dans la prédiction de l'ennui au travail. Donner du sens à son travail a un effet bénéfique sur l'état psychologique de l'individu et sur sa possibilité à s'engager dans l'organisation (Morin, 2010). En ce sens, un travail qui a du sens pour

l'employé fait appel à des caractéristiques spécifiques telles que l'utilité sociale du travail (faire un travail utile apportant de la valeur), l'autonomie dans l'accomplissement de son travail (pouvoir bien faire son travail de la façon qui lui semble la plus efficace) et les opportunités d'apprentissages et de développement (faire un travail qui lui permette d'apprendre, de se perfectionner et de se réaliser) (Morin, 2010). Ainsi, promouvoir ces ressources professionnelles, et notamment dans notre étude, les opportunités d'apprentissage, permettrait à l'employé de trouver du sens au travail et de réduire potentiellement l'ennui au travail. Il serait donc nécessaire d'évaluer le sens du travail (en termes de caractéristiques et de contenu) et le sens au travail (en termes de contexte et de relations) puisqu'ils sont importants dans la promotion du bien-être psychologique mais aussi dans la prévention de détresse psychologique, telle que l'épuisement professionnel par l'ennui au travail « boreout ».

7 CONCLUSION

Notre étude visait à mettre en lumière les antécédents de l'ennui au travail. Notre intention était de mieux comprendre l'expérience de l'ennui au travail en mettant en évidence ses antécédents aussi bien sur le plan individuel que sur le plan organisationnel lié à l'environnement du travail. Dans ce sens, nos résultats ont pu montrer la contribution aussi bien des caractéristiques individuelles que des caractéristiques contextuelles. En effet, les personnes avec une prédisposition à l'ennui et celles ayant des traits proactifs sont plus susceptibles de s'ennuyer au travail. De plus, l'âge semble être une variable qui prédit négativement l'ennui au travail. De même, comme nous l'avons constaté dans nos résultats, certaines caractéristiques professionnelles telles que la variété des tâches et les opportunités d'apprentissage permettent d'éviter cette expérience de l'ennui au travail.

Ainsi, en termes d'implications pour la pratique, nos résultats se révèlent être pertinents au niveau des changements qui pourraient être apportés dans les organisations. Tout d'abord, il s'agit de prendre conscience que les personnes avec les traits de personnalité décrits ci-dessus sont plus propices à ressentir l'ennui au travail. Ceci se révèle être primordial autant pour l'individu que pour l'organisation. Comme nous l'avons constaté dans cette étude, l'ennui se réfère à des différences individuelles, typiquement dans le besoin de stimulation. Il serait souhaitable, par exemple lors de recrutements, que l'organisation tienne compte des traits de personnalité de chacun de ses employé-e-s mais aussi de l'âge (notamment pour les jeunes employé-e-s) afin de leur proposer des tâches professionnelles suffisamment stimulantes pour éviter l'ennui au travail. En effet, cet état psychologique est le plus susceptible d'exister lorsque les exigences et les ressources professionnelles sont faibles (Reijseger et al., 2013).

De plus, il apparaît évident que l'environnement de travail peut amener une différence dans l'expérience de l'ennui et qu'il convient de le prévenir chez les employé-e-s en privilégiant des emplois davantage stimulants et porteurs de sens. Des personnes moins disposées à l'ennui pourraient à l'inverse être plus capables d'occuper des postes relativement peu stimulants sans éprouver un niveau élevé d'ennui. Ainsi, en tenant compte des caractéristiques individuelles, les organisations pourraient mieux cibler et ajuster les caractéristiques professionnelles à ces personnes. Il s'agirait alors de savoir mieux repérer les personnes susceptibles de s'ennuyer plus rapidement. Le manque de variété dans les tâches, ou la monotonie, et le manque d'opportunités d'apprentissage semblent ainsi être des facteurs prédisposant à l'ennui au travail. Il serait

nécessaire de permettre à l'employé-e de se sentir à l'aise de communiquer à sa direction son manque de stimulation et de variété dans les tâches sans se sentir jugé ou coupable de ressentir de l'ennui dans son travail. Ainsi, une meilleure communication au sein même de l'organisation pourrait permettre d'ajuster les besoins des employés à leur fonction.

Comme nous l'avons constaté à travers la littérature, les conséquences de l'ennui sont négatives autant pour l'employé que pour l'organisation. Les entreprises souhaitant engager ou garder des individus proactifs devraient fournir des environnements de travail stimulants et favorables pour améliorer l'adéquation entre la personne à son environnement de travail, afin d'améliorer son bien-être. De ce fait, repenser les emplois en augmentant la variété des tâches, les possibilités de se former, de bénéficier d'un environnement plus stimulant serait bénéfique à tous les partis. Nous pourrions aussi suggérer l'utilisation du processus de « Job crafting » dans lequel l'employé modifie les tâches qu'il accomplit au travail afin d'améliorer non seulement son adéquation entre lui et son emploi mais aussi sa motivation au travail. Ces changements lui permettraient d'équilibrer les exigences et les ressources professionnelles avec ses capacités et ses besoins personnels (Tims et al., 2012).

Enfin, même si le niveau d'ennui au travail observé dans notre échantillon a été relativement bas, ce qui pourrait éventuellement empêcher de démontrer un concept clé, notre recherche montre que l'ennui au travail trouve ses antécédents autant dans certains traits de personnalité que dans certaines caractéristiques professionnelles. Ces liens forts peuvent conduire à des conséquences néfastes pour l'individu et pour l'organisation et qu'il est fortement recommandé de mettre en lumière ces particularités afin d'augmenter le bien-être des employé-e-s.

8 REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- Acee, T. W., Kim, H., Kim, H. J., Kim, J. I., Chu, H. N. R., Kim, M., Cho, Y., Wicker, F. W., & Boredom Research Group. (2010). Academic boredom in under- and over-challenging situations. *Contemporary Educational Psychology, 35*(1), 17-27.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model : State of the art. *Journal of managerial psychology.*
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2014). Job demands–resources theory. *Wellbeing: A complete reference guide*, 1–28.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Verbeke, W. (2004). Using the job demands-resources model to predict burnout and performance. *Human Resource Management: Published in Cooperation with the School of Business Administration, The University of Michigan and in alliance with the Society of Human Resources Management, 43*(1), 83-104.
- Barbalet, J. M. (1999). Boredom and social meaning. *The British journal of sociology, 50*(4), 631-646.
- Bateman, T. S., & Crant, J. M. (1993). The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates. *Journal of organizational behavior, 14*(2), 103-118.
- Bench, S. W., & Lench, H. C. (2013). On the function of boredom. *Behavioral sciences, 3*(3), 459-472.
- Bourion, C., & Trébucq, S. (2011). Le bore-out-syndrom. *Revue internationale de psychosociologie, 17*(41), 319-346.
- Britton, A., & Shipley, M. J. (2010). Bored to death?. *International Journal of Epidemiology, 39*(2), 370-371.
- Bruursema, K., Kessler, S. R., & Spector, P. E. (2011). Bored employees misbehaving : The relationship between boredom and counterproductive work behaviour. *Work & Stress, 25*(2), 93–107.
- Chin, A., Markey, A., Bhargava, S., Kassam, K. S., & Loewenstein, G. (2017). Bored in the USA: Experience sampling and boredom in everyday life. *Emotion, 17*(2), 359.
- Crant, J. M. (2000). Proactive behavior in organizations. *Journal of management, 26*(3), 435-462.
- Culp, N. A. (2006). The relations of two facets of boredom proneness with the major dimensions of personality. *Personality and Individual Differences, 41*(6), 999-1007.

- Daniels, K. (2000). Measures of five aspects of affective well-being at work. *Human Relations*, 53(2), 275-294.
- Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2011). The job demands-resources model : Challenges for future research. *SA Journal of Industrial Psychology*, 37(2), 01–09.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied psychology*, 86(3), 499.
- Eastwood, J. D., Frischen, A., Fenske, M. J., & Smilek, D. (2012). The unengaged mind: Defining boredom in terms of attention. *Perspectives on Psychological Science*, 7(5), 482-495.
- Elpidorou, A. (2018). The good of boredom. *Philosophical Psychology*, 31(3), 323-351.
- Farmer, R., & Sundberg, N. D. (1986). Boredom proneness--the development and correlates of a new scale. *Journal of personality assessment*, 50(1), 4-17.
- Fisher, C. D. (1993). Boredom at work : A neglected concept. *Human Relations*, 46(3), 395–417.
- Frey, C.B., & Osborne, M.A. (2013). The future of employment: how susceptible are jobs to computerisation ? *Oxford Martin School, University of Oxford*.
- Frone, M. R. (1998). Predictors of work injuries among employed adolescents. *Journal of Applied Psychology*, 83(4), 565.
- Fuller Jr, B., & Marler, L. E. (2009). Change driven by nature: A meta-analytic review of the proactive personality literature. *Journal of vocational behavior*, 75(3), 329-345.
- Gemmill, G., & Oakley, J. (1992). The meaning of boredom in organizational life. *Group & Organization Management*, 17(4), 358-369.
- Graeber, D. (2013). On the phenomenon of bullshit jobs: A work rant. *Strike Magazine*, 3, 1-5.
- Hackman, R. J., & Oldham, G. R. (1980). *Work redesign* (Vol. 2779). Reading, Mass.: Addison-Wesley.
- Harju, L., Hakanen, J. J., & Schaufeli, W. B. (2014). Job boredom and its correlates in 87 Finnish organizations. *Journal of occupational and environmental medicine*, 56(9), 911-918.
- Hill, A. B. (1975). Work variety and individual differences in occupational boredom. *Journal of Applied Psychology*, 60(1), 128.
- Hill, A. B., & Perkins, R. E. (1985). Towards a model of boredom. *British Journal of Psychology*, 76(2), 235-240.
- Hirschi, A. (2018). The fourth industrial revolution: Issues and implications for career research and practice. *The career development quarterly*, 66(3), 192-204.
- Karasek Jr, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain : Implications for job redesign. *Administrative science quarterly*, 285–308.

- Kass, S. J., Vodanovich, S. J., & Callender, A. (2001). State-trait boredom: Relationship to absenteeism, tenure, and job satisfaction. *Journal of business and psychology, 16*(2), 317-327.
- Kass, S. J., & Vodanovich, S. J. (1990). Boredom proneness: Its relationship to Type A behavior pattern and sensation seeking. *Psychology: A Journal of Human Behavior*.
- Kim, T. Y., Hon, A. H., & Crant, J. M. (2009). Proactive personality, employee creativity, and newcomer outcomes: A longitudinal study. *Journal of Business and Psychology, 24*(1), 93-103.
- Krieger, R., Graf, M., & Vanis, M. (2017). Sixième Enquête européenne sur les conditions de travail en 2015. *Résultats choisis, tirés de l'Enquête sur les conditions de travail des travailleurs salariés en Suisse, Berne: SECO*.
- Lee, T. W. (1986). Toward the development and validation of a measure of job boredom. *Manhattan College Journal of Business, 15*, 22-28.
- Li, W. D., Fay, D., Frese, M., Harms, P. D., & Gao, X. Y. (2014). Reciprocal relationship between proactive personality and work characteristics: A latent change score approach. *Journal of Applied Psychology, 99*(5), 948.
- Loukidou, L., Loan-Clarke, J., & Daniels, K. (2009). Boredom in the workplace: More than monotonous tasks. *International Journal of Management Reviews, 11*(4), 381-405.
- Mael, F., & Jex, S. (2015). Workplace boredom: An integrative model of traditional and contemporary approaches. *Group & Organization Management, 40*(2), 131-159.
- Marmot M., Siegrist J., Theorell T., & Feeney A. (1999). Health and the psychosocial environment at work. In : M. Marmot and R.G Wilkinson (Eds), « Social determinants of health », Oxford University Press, 105-131.
- Maslach, C., Jackson, S. E., Leiter, M. P., Schaufeli, W. B., & Schwab, R. L. (1986). *Maslach burnout inventory : Research Edition*. Palo Alto, California : Consulting psychologists press.
- Massoudi, K. (2009). *Le stress professionnel : Une analyse des vulnérabilités individuelles et des facteurs de risque environnementaux*. Bern : Peter Lang SA.
- Mercer-Lynn, K. B., Bar, R. J., & Eastwood, J. D. (2014). Causes of boredom: The person, the situation, or both?. *Personality and Individual Differences, 56*, 122-126.
- Mikulas, W. L., & Vodanovich, S. J. (1993). The essence of boredom. *The Psychological Record, 43*(1), 3.
- Morin, E. M., & Forest, J. (2007). Promouvoir la santé mentale au travail : donner un sens au travail. *Gestion, 32*(2), 31-36.

- Morin, E. M. (2010). La santé mentale au travail : une question de gros bon sens. *Gestion*, 35(3), 34-40.
- Notelaers, G., De Witte, H., Van Veldhoven, M. J. P. M., & Vermunt, J. K. (2007). Construction and validation of the short inventory to monitor psychosocial hazards. *Médecine du Travail et Ergonomie*, 44(1), 11-17.
- Ohly, S., Sonnentag, S., & Pluntke, F. (2006). Routinization, work characteristics and their relationships with creative and proactive behaviors. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 27(3), 257-279.
- Reijseger, G., Schaufeli, W. B., Peeters, M. C., Taris, T. W., van Beek, I., & Ouweneel, E. (2013). Watching the paint dry at work : Psychometric examination of the Dutch Boredom Scale. *Anxiety, Stress & Coping*, 26(5), 508–525.
- Rothlin, P., & Werder, P. R. (2008). *Die Boreout-Falle: Wie Unternehmen Langeweile und Leerlauf vermeiden*. Redline Wirtschaft.
- Russel, J. (1980). A circumplex model of emotions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 39, 1161-1178.
- 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.
- Schaufeli, W., & Salanova, M. (2014). Burnout, boredom and engagement at the workplace, *An Introduction to Contemporary Work Psychology* (12), 293-320.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout : A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness studies*, 3(1), 71-92.
- Schwab, K. (2017). *The fourth industrial revolution*. New York : Crown Business
- Seibert, S. E., Crant, J. M., & Kraimer, M. L. (1999). Proactive personality and career success. *Journal of applied psychology*, 84(3), 416.
- Seibert, S. E., Kraimer, M. L., & Crant, J. M. (2001). What do proactive people do ? A longitudinal model linking proactive personality and career success. *Personnel psychology*, 54(4), 845-874.
- Struk, A. A., Carriere, J. S., Cheyne, J. A., & Danckert, J. (2017). A short boredom proneness scale: Development and psychometric properties. *Assessment*, 24(3), 346-359.
- Sundberg, N. D., Latkin, C. A., Farmer, R. F., & Saoud, J. (1991). Boredom in young adults: Gender and cultural comparisons. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 22(2), 209-223.

- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2012). Development and validation of the job crafting scale. *Journal of vocational behavior, 80*(1), 173-186.
- van der Heijden, G. A., Schepers, J. J., & Nijssen, E. J. (2012). Understanding workplace boredom among white collar employees : Temporary reactions and individual differences. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 21*(3), 349–375.
- van Hooff, M. L., & van Hooft, E. A. (2014). Boredom at work : Proximal and distal consequences of affective work-related boredom. *Journal of occupational health psychology, 19*(3), 348.
- van Tilburg, W. A., & Igou, E. R. (2012). On boredom: Lack of challenge and meaning as distinct boredom experiences. *Motivation and Emotion, 36*(2), 181-194.
- Van Tilburg, W. A., & Igou, E. R. (2017). Boredom begs to differ: Differentiation from other negative emotions. *Emotion, 17*(2), 309.
- Vodanovich, S. J., Verner, K. M., & Gilbride, T. V. (1991). Boredom proneness: Its relationship to positive and negative affect. *Psychological reports, 69*(3), 1139-1146.
- Vodanovich, S. J., & Kass, S. J. (1990). A factor analytic study of the boredom proneness scale. *Journal of personality assessment, 55*(1-2), 115-123.
- Vodanovich, S. J. (2003). Psychometric measures of boredom: A review of the literature. *The Journal of psychology, 137*(6), 569-595.
- Vodanovich, S. J., & Kass, S. J. (1990). Age and gender differences in boredom proneness. *Journal of Social Behavior and Personality, 5*(4), 297.
- Vodanovich, S. J., & Watt, J. D. (2016). Self-report measures of boredom : An updated review of the literature. *The Journal of Psychology, 150*(2), 196–228.
- Zuckerman, M., Eysenck, S. B., & Eysenck, H. J. (1978). Sensation seeking in England and America: cross-cultural, age, and sex comparisons. *Journal of consulting and clinical psychology, 46*(1), 139.

9 Annexe : Appendix A

Tableaux supplémentaires concernant les statistiques descriptives fréquence

Genre

	Fréquence	Pourcentage
Femme	103	53.6
Homme	89	46.4
Total	192	100

Niveaux de qualifications

	Fréquence	Pourcentage
Ouvriers manuel/Techniciens qualifiés	24	12.5
Employé de bureau niveau CFC	38	19.8
Professions intermédiaires secteur privé/public	53	27.6
Professionnel hautement qualifié/manager de niveau intermédiaire	50	26
Dirigeant, cadres supérieurs/de direction	27	14.1
Total	192	100

Niveau hiérarchique

	Fréquence	Pourcentage
Non	129	67.2
Oui	63	32.8
Total	192	100