

Conception Et Validation D'un Instrument De Mesure De La Pauvreté Au Travail En Contexte Camerounais

Jean Lucien ASSAKO

Université de Yaounde I

Departement de Psychologie, Cameroun

jeanlucienassako2@gmail.com

Samuel NYOCK ILOUGA

Université de Yaounde I

Departement de Psychologie, Cameroun

nyock.ilouga@gmail.com

Dieudonné Davy AMBASSA

Université de Yaoundé I

Departement de Psychologie, Cameroun

daviesambassa71@gmail.com

Résumé —Cette recherche a consisté à développer un instrument de mesure de la pauvreté au travail dans le contexte camerounais. L'absence d'outil de mesure opérationnel permettant de cerner les manifestations de cette réalité dans le contexte socioprofessionnel justifie la présente recherche. La pauvreté au travail fait référence à une situation où les travailleurs bien qu'ayant un emploi ne disposent pas de moyens suffisants pour subvenir à leurs besoins (Ponthieux, 2009; Katz & Ratner, 1975; Bardhams & Ghosh, 2000). Les travailleurs pauvres sont des personnes ne disposant pas des moyens suffisants pour assurer leur bien-être matériel, psychologique et social (Ulysse, 2007). L'absence d'instruments standardisés pour diagnostiquer la pauvreté au travail limite la possibilité d'intervention managériale. Dans cette perspective, nous avons entrepris la conception et la validation d'une mesure de la pauvreté en s'appuyant sur la démarche méthodologique proposée par Churchill (1979). L'étude a été réalisée en différentes phases par un comité d'expert. L'étude a été réalisée auprès d'un échantillon de plus 550 travailleurs camerounais exerçant dans le service public. Nos résultats ont révélé un modèle de mesure à quatre facteurs avec des bons indices d'adéquation avec les données collectées auprès des travailleurs camerounais ($RMSEA=0.08$; $SRMR= 0.054$; $CFI=0.90$; $TLI= 0.90$; $NFI=0.89$). Ainsi, la pauvreté au travail chez les employés camerounais se manifeste par la non satisfaction des besoins, l'insuffisance des gratifications salariales, la monotonie au travail et le manque de reconnaissance.

Mots clés: Pauvreté au travail, mesure, travailleurs.

1. Introduction

À côté des observations faites sur le terrain, de nombreux travaux réalisés en psychologie du travail et des organisations (INS, 2024 ; Nyet, 2016; Gazareth, 2007) attestent qu'ils sont assez nombreux les travailleurs qui sont dans une situation de pauvreté. Loin d'être un fait divers, c'est une problématique réelle dont les effets néfastes sur la santé des travailleurs et la productivité des organisations ne sont plus à démontrer (Ledesma & Valero-Mora, 2007; Paugam, 2005; Ponthieux, 2009); Ulysse, Lesemann, & Pires de Sousa, 2014). Au Cameroun, l'analyse du rapport au travail de Nyock Ilouga (2019) en contexte camerounais met en évidence une réalité paradoxale: au Cameroun, plus on travail plus on devient pauvre. Cette situation remet en question la fonction traditionnelle du travail, généralement perçue comme une activité existentielle structurante de l'identité, et source de reconnaissance sociale. Dans le contexte camerounais, le travail ne garantit ni l'élévation du niveau de vie ni l'insertion sociale. Nyock Ilouga (2019) souligne que le rapport au travail est marqué par un désenchantement, lié à un environnement organisationnel entropique, ou le désordre, la précarité et l'informalité dominent. Ce n'est plus le travail en lui-même qui attire les individus, mais plutôt les opportunités périphériques (trafics, réseaux, stratégies informelles) qui se développent autour de lui. Ainsi, la pauvreté au travail ne se limite pas à une insuffisance de revenu, elle devient une pauvreté existentielle, sociale et psychologique. Le travail, censé donner du sens devient au contraire facteur de frustration et d'exclusion. Quel est le niveau de

pauvreté des travailleurs camerounais? la présente étude tente de répondre à cette question à travers une démarche de construction d'un instrument de mesure de la pauvreté au travail. Cette démarche se justifie par le fait qu'en contexte camerounais il n'existe pas d'outil opérationnel pour évaluer la pauvreté au travail qui semble se généraliser dans les milieux de travail au Cameroun. Cette absence d'outil d'évaluation de la pauvreté en milieu de travail se justifie par le fait que très peu d'études empiriques ont été réalisées sur cette problématique en Afrique en général et au Cameroun en particulier.

I. CADRE THEORIQUE

A. Definitions

Il est important de noter que la pauvreté au travail, tel qu'elle est abordée dans la littérature en psychologie du travail et des organisations, puise ses fondements conceptuels et théoriques dans différents champs de connaissances tels que la sociologie (Molhaire, 2016; Emma, Noiseux & Sousi, 2021 ; Ponthieux, 2009 ; Ulysse, Lesemann & Sousa, 2012 ; Yerochewski, 2014), l'économie (Toussignant, 1989 ; OIT, 2012 ; BIT, 2012 ; Faharuddin, 2021), la psychologie (gazareth, 2007; Fokam, 2016 ; Nyock, 2019) etc. Avec des fondements aussi divers, la pauvreté au travail reste un concept complexe voire difficile à définir ou même à conceptualiser. Néanmoins, les auteurs s'accordent dans la littérature à dire que la pauvreté au travail est une situation où un individu est employé, mais gagne un salaire insuffisant pour subvenir à ses besoins fondamentaux et à ceux de sa famille (Ponthieux, 2009; Katz & Ratner, 1975; Bardhams & Ghosh, 2000). Les travailleurs pauvres pourraient donc être appréhendés comme des personnes ne disposant pas des moyens suffisant pour assurer leur bien-être matériel, psychologique et social (Ulysse, 2007).

Sur le plan économique, la pauvreté au travail désigne la condition dans laquelle les individus, bien qu'ayant un emploi, ne disposent pas d'un revenu suffisant pour couvrir leurs besoins essentiels (OIT, 2012; Maslow, 1943; Sen, 1999). Blustein (2007) souligne que le travail, en tant que moyen de survie, a une fonction économique centrale dont l'insuffisance peut engendrer une détresse psychologique. Il met en évidence le lien entre revenu insuffisant et bien-être mental. Cette perspective rejette celle de Smith (1977), pour qui le travail, lorsqu'il est bien organisé, est source de richesse et moteur de développement économique. Ainsi, lorsque le travail ne couvre pas cette fonction, il devient facteur de vulnérabilité, tant sur le plan économique que psychologique.

La pauvreté au travail peut aussi être perçue de manière relative, lorsque les individus estiment que leur rémunération est insuffisante par rapport aux efforts fournis et aux exigences de leur poste de

travail. Cette perception s'appuie sur la théorie de l'équité d'Adams (1965), selon laquelle les travailleurs comparent leur ratio efforts/récompense à celui d'autrui. Greenberg (1999), à travers la notion de justice organisationnelle, renforce cette idée. Notamment la justice distributive, une rémunération perçue comme injuste contribue au sentiment d'appauvrissement économique chez le salarié, même si ses revenus dépassent un seuil de pauvreté absolue.

Sur le plan psychologique, la pauvreté au travail se manifeste par des conditions qui nuisent à la santé mentale et au bien-être des employés. Elle peut entraîner une destruction de la personnalité, une détresse émotionnelle et une altération des compétences. Le burnout tel que décrit par Maslach et Jackson (1981), illustre cet impact avec des symptômes tels que l'épuisement, la depersonalisation et la perte d'accomplissement. De même des environnements de travail marqués par le conflit et le manque de soutien affecte l'estime de soi et accroissent l'anxiété (Paugam, 1991). Enfin, Dejours (1988) souligne que des conditions de travail dégradantes peuvent générer une souffrance psychique. Ainsi la pauvreté au travail dépasse l'aspect économique pour inclure une atteinte profonde au bien-être psychologique. Les travaux de Clot (1999) mettent en lumière la fonction psychologique du travail dans la construction de l'identité et du bien-être. Le travail est vu comme un vecteur de réalisation de soi et de sens. Lorsqu'il ne couvre pas cette fonction, il peut engendrer une perte de sens, une baisse de l'estime de soi et un sentiment de vide caractéristique de la pauvreté psychologique.

Le travail peut freiner le développement des compétences lorsqu'il est monotone et répétitif. Gilbert et Thionville (2012) soulignent que l'absence de variété et de défis dans les tâches limite les opportunités d'apprentissage entraînant une stagnation professionnelle. De même, selon Hackman et Oldham (1976), l'absence de caractéristiques telles que l'autonomie, la diversité des tâches ou le feedback rend le travail appauvri, ce qui affecte négativement le bien-être psychologique. Herzberg (1959) ajoute le manque de contenu enrichissant dans le travail ne génère pas seulement de l'insatisfaction mais aussi un malaise psychologique.

La pauvreté sociale au travail se manifeste par l'isolement, le manque de reconnaissance, les inégalités et l'exclusion, affectant l'estime de soi, l'engagement et le bien-être psychologique des travailleur (Adams, 1965; Dejours, 1988; Clot, 1999; Bourdieu, 1980). Le travail censé garantir l'intégration, la dignité et la subsistance, peut devenir source de pauvreté sociale quand il ne remplit plus ces fonctions. Nyock (2019) et Gazareth (2007) montrent que l'emploi ne protège plus de l'exclusion, surtout dans le contexte camerounais où travailler peut aggraver la pauvreté.

B. Revue psychométrique

La pauvreté au travail phénomène multidimensionnel (économique, psychologique et sociale) nécessitent des outils de mesure adaptés. Traditionnellement, les approches économiques privilégient des indicateurs comme le revenu ou la consommation (SFR, MFR, IPA), mais ces outils restent limités car ils évaluent davantage les ménages que les conditions réelles des travailleurs (Ponthieux, 2009; Ivanova, 2016). La pauvreté psychologique au travail désigne l'impact négatif du travail sur le bien-être mentale des employées. Contrairement aux approches centrées sur le revenu, elle se fonde sur des perceptions subjectives (Paugam, 2005; Fusco, 2007). Paugam (2005) identifie trois formes de pauvreté vécue: intégrée, marginale et disqualifiante. Plusieurs outils évaluent cette dimension. Les items de Paugam (2005), le stress lié à la pauvreté (Brianna et al., 2023), le questionnaire sur les difficultés économiques (EHQ), l'échelle d'estime de soi de Rosenberg (1965), l'outil de qualité de vie au travail (Easton & Van Laar, 2012), le stress au travail (Karasek, 1979) et la satisfaction au travail (War, 1990). La pauvreté sociale au travail est mesurée à travers divers outils évaluant l'isolement, le manque de soutien et de reconnaissance : ULCA Loneliness Scale (Russel et al., 1980), Social isolation scale (Vézina et al., 2001), workplace social support scale (Karasek & Thorell, 1990) et Work recognition scale (Dejours, 2003). Ponthieux (2009) propose aussi une mesure statistique basée sur le revenu individuel intégrant salaires, revenus de remplacement.

C. Démarche critique

La littérature révèle un manque d'outils spécifiques pour mesurer la pauvreté au travail. L'un des rares est celui de Brianna et al. (2023), axé sur le stress (nuisances, logement, détresse financière). Cependant, il est limité car il réduit la pauvreté au stress, négligeant d'autres dimensions comme la détresse psychologique (Dejours, 1988) ou l'ennui (Simaleu, 2021). De plus, sa fiabilité est parfois faible et son usage se limite au domaine de la santé.

D. Pourquoi un nouvel outil sur la pauvreté au travail?

Cette étude vise à créer un nouvel outil de mesure de la pauvreté au travail, car le concept, bien que présent en psychologie du travail manque de définition précise et d'instrument adapté (Gagnon & Fortin, 2016). La littérature offre peu de mesure opérationnelles, surtout en contexte camerounais. Pour combler cette lacune, l'étude propose une définition claire et un outil spécifique, différent des outils existants comme celui de Brianna (2023), centré sur le stress.

II. DÉMARCHE OU MÉTHODE PSYCHOMÉTRIQUE

Cette étude vise à concevoir un outil de mesure de la pauvreté au travail, concept peu opérationnalisé en psychologie, notamment au Cameroun. Faute d'outils existant, les auteurs (Benraiss, 2004; Biétry & Creusier, 2013; Maisonneuve & Testé, 2018; Brianna et al., 2023) s'appuient sur la méthodologie de Churchill (1979), largement utilisé dans la construction d'échelles à items multiples.

A. Générer un échantillon d'items

Une enquête qualitative auprès de 14 travailleurs a permis de générer les items. Ensuite, une collecte de données auprès de 321 agents publics à Yaoundé a été menée pour explorer la structure factorielle d'un questionnaire de 66 items évaluant la pauvreté économique, psychologique et sociale au travail.

B. Purifier l'instrument de mesure

L'Analyse factorielle exploratoire (AFE) a été réalisée avec le logiciel JASP sous window 10 pour valider la structure de l'outil, en suivant les critères de Kaiser (1958) valeur propre supérieur à 1, le test KMO (dont la valeur doit être comprise entre 0 et 1 et au moins 0,70) et le test de sphéricité de Bartlett ($P < 0,05$), avec rotation des facteurs pour clarifier la structure.

C. Collecte de données

Une première phase de collecte de données a été menée auprès de 321 agents publics de l'Etat pour identifier la structure factorielle via une AFE avec extraction par axe principaux et rotation oblique. La collecte s'est faite via un questionnaire en deux parties: 66 items évaluant la pauvreté économique, psychologique et sociale au travail, et une seconde dédiée aux caractéristiques sociodémographiques des participants.

L'étude a été menée auprès de 321 agents publics de l'Etat de la ville de Yaoundé, sélectionnés par échantillonnage de convenance. L'échantillon est majoritairement féminin (57,3%), marié (56,1%), et composé principalement d'adultes de 31 à 50 ans. Coté rémunération, la majorité (78,2%) perçoivent un salaire entre 101 000 et 300.000FCFA

Les données ont été traitées à l'aide du logiciel JASP sous Windows 10. La validation de la structure factorielle s'est appuyée sur plusieurs critères: extraction des facteurs expliquant une part significative de la variance, sélection des facteurs avec une valeur propre supérieur à 1 (critère de Kaiser), un indice KMO $> 0,70$ pour la pertinence des corrélations, un test de Bartlett significatif ($P < 0,05$) et l'application d'une rotation factorielle pour clarifier la structure.

D. Résultats de l'étude exploratoire

Les résultats révèlent un indice KMO de 0,869, indiquant un bon ajustement des items aux facteurs. Le test de Bartlett est significatif ($X^2 =$

3939.868; $p<.001$) confirmant l'existence des corrélations suffisantes entre les items pour l'analyse factorielle.

Tableau 1: Test de significativité des coefficients de saturation factorielle

Items	F1	F2	F3	F4
<i>Mon salaire ne me permet pas de prendre en charge mes frais médicaux</i>	0.907			
<i>Mon salaire ne me permet pas de bien prendre en charge ma famille</i>	0.90			
<i>Mon salaire ne me permet pas de manger ce que je veux</i>	0.83			
<i>Mon salaire ne me permet pas de nourrir ma famille convenablement</i>	0.78			
<i>Mon salaire ne me permet pas de m'habiller convenablement</i>	0.753			
<i>Mon salaire ne me permet pas de me déplacer convenablement pour aller au travail</i>	0.722			
<i>Mon salaire ne me permet pas d'assurer mes déplacements quotidiennement</i>	0.686			
<i>Mes primes me semblent insuffisantes</i>	0.908			
<i>Je ne suis pas satisfait des primes dans mon travail</i>	0.87			
<i>Mon travail ne m'offre pas l'opportunité d'avoir des missions</i>	0.74			
<i>Je n'ai pas régulièrement des missions dans mon travail</i>	0.64			
<i>Les missions dans travail ne sont pas accessibles à tous</i>	0.62			
<i>Mon travail consiste à exécuter les même tâches</i>	0.78			
<i>Mes journées de travail sont similaires</i>	0.75			
<i>Il y'a rien de nouveau dans mon travail</i>	0.73			
<i>Dans mon travail tout me semble répétitif</i>	0.712			
<i>Je ne reçois pas des félicitations</i>	0.83			
<i>Je ne reçois pas des gratifications</i>	0.69			
<i>Je ne reçois pas des médailles au travail</i>	0.61			

L'AFE a révélé une structure à 4 facteurs expliquant 62,2% de la variance avec 19 items retenus sur 66. Les facteurs sont: non satisfaction des besoins, insuffisance des gratifications, monotonie et manque de reconnaissance. Les indices ($KMO=.869$; $RMSEA=0.07$) et les α de Chronbach de .75 à .93 confirment la fiabilité et la cohérence de l'outil. Les résultats des analyses descriptives ont montré que les travailleurs perçoivent une faible satisfaction de leurs

besoins via le travail, mais une forte monotonie dans leurs tâches.

III. ETUDE CONFIRMATOIRE

L'objectif de cette analyse est de confirmer que la structure factorielle issue de l'analyse factorielle exploratoire est stable.

A. Méthodologie

Une deuxième enquête menée auprès de 213 agents publics de l'Etat a permis de tester la validité de construit et discriminante de l'outil. L'échantillon était constitué de 105 femmes et 108 hommes, composé majoritairement des fonctionnaires mariés (54%), avec une moyenne d'âge de 38 ans et 10 ans d'ancienneté et titulaire d'une licence 32% ou d'une maîtrise 20%. Une analyse factorielle confirmatoire (AFC) a été réalisée avec une méthode robuste adaptée aux données ordinaires. L'ajustement du modèle a été évalué à l'aide d'indicateurs comme le χ^2/dl , le CFI et le RMSEA.

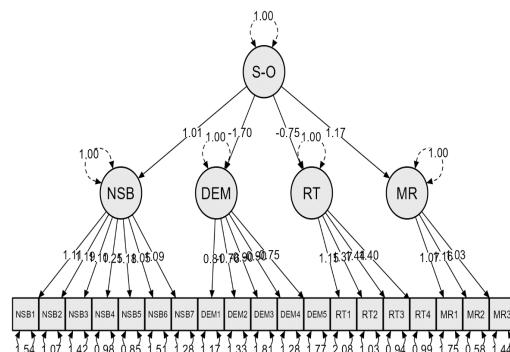
B. Résultats de l'analyse confirmatoire

Tableau 2: Indices de structuration du modèle

Indic es	χ^2/dl	FCI	GFI	TLI	NFI	RMS	SR
M	3,0 5	0.9 03	0.8 17	0.8 87	0.8 63	0.080 4	0.05

Les indices de structuration du modèle confirment une adéquation globale acceptable, avec un χ^2/dl de 3,05, un CFI de 0,903, un RMSEA de 0,08 et un SRMR de 0,05. Le modèle est donc jugé satisfaisant.

Figure 1: Structure confirmatoire de l'outil de la pauvreté au travail en contexte camerounais.



Note: NSB: Non satisfaction des besoins; DEM: Insuffisance des gratifications salariales; RT: Monotonie au travail; MR : Manque de reconnaissance.

L'analyse de fiabilité montre une excellente cohérence interne des dimensions avec des α de

Cronbach allant de .83 à .93, indiquant que les items sont fiables et homogènes.

C. Etude de la validité divergente

Notre étude étant quantitative, nous avons mobilisé le questionnaire comme outil de collecte de données. Les instruments qui ont permis d'établir cette étude de validité discriminante sont issus de la littérature scientifique en psychologie du travail.

a) L'intention de départ

Pour l'évaluer, nous avons utilisé l'outil de Perrot (2004). C'est un construit unidimensionnel mesurant l'intention de départ en quatre items (Ex: je songe parfois à chercher une affectation). L'analyse de fiabilité réalisé indique une valeur du $\alpha= 0.85$ satisfaisante sur l'échantillon. Les participants devaient exprimer leur degré d'accord à chaque item ou proposition en s'appuyant sur une échelle de Likert à 4 points: 1- Fortement en désaccord; 2- En désaccord; 3- En accord; 4: Fortement en accord.

b) L'intention entrepreneuriale

Pour évaluer l'intention entrepreneuriale, nous avons utilisé l'outil Abdouraman et Feudjo (2020). C'est un construit unidimensionnel mesurant l'intention entrepreneuriale en sept items (Ex: Je prévois de prendre des mesures pour créer une entreprise). L'analyse de fiabilité réalisé indique une valeur du $\alpha= 0.85$ satisfaisant sur l'échantillon. Les participants devaient exprimer leur degré d'accord à chaque item ou proposition en s'appuyant sur une échelle de Likert à 4 points: 1- Pas du tout d'accord; 2- Pas d'accord; 3- D'accord; 4 : Tout à fait d'accord.

c) La pauvreté au travail

Elle a été mesurée à l'aide de l'instrument généré dans cette recherche. Cet outil mesure la pauvreté en 19 items répartis en quatre dimensions (Non satisfaction des besoins, insuffisance des gratifications salariales, la monotonie, le manque de reconnaissance). Les valeurs de l'alpha de Cronbach issues de l'analyse confirmatoire sont très bonnes attestant d'une bonne fiabilité de l'instrument.

Les participants devaient exprimer leur degré d'accord à chaque item ou proposition en s'appuyant sur une échelle de Likert à 7 points: 1- très en désaccord; 2- En désaccord ; 3- Un peu en désaccord; 4- Neutre; 5- Un peu en accord ; 6- En accord ; 7- très en accord. En ce qui concerne la démarche statistique, nous avons implémenté des analyses corrélationnelles sous Spss version 26.

d) Résultats

Tableau 3: Matrice de corrélation

Variab le	NSB	DEM	RT	MR	ID	IE
1.N						
SB						
2.D	0.4					
EM	85					
3.	-	*	-			
RT	0.3	*	0.4			
	83	*	53			
4.	0.4	*	0.5	*	-	
MR	77	*	60	*	0.4	
		*		*	65	
5.	-	-	*	0.2	*	-
ID	0.1	0.1	*	63	*	0.2
	78		91		*	15
6.	-	-		0.0	-	
IE	0.0	0.0		0.0		51
	32		68			31

Les résultats du tableau ci-dessus montrent que les dimensions de la pauvreté au travail sont significativement liées à l'intention de départ ($r=-0.178$, $r=-0.191$, $r=0.263$, $r=-0.215$) confirmant la validité convergente du modèle. Et aucune relation avec l'intention entrepreneuriale.

IV. DISCUSSION DES RESULTATS

Dans la littérature scientifique en psychologie, il y a aujourd'hui un intérêt croissant de l'étude de la pauvreté des travailleurs comme l'atteste de nombreuses publications scientifiques (Ulysse,2007; Ponthieux, 2009; Nyock, 2019). Il y a une certaine prise de conscience de la nécessité de comprendre cette problématique et expérience négative que vivent les travailleurs. Ainsi, malgré son impact dans les milieux professionnels et dans la société en générale, la problématique de la pauvreté au travail en contexte camerounais fait l'objet de très peu d'études. Ce construit, central dans le monde du travail aujourd'hui, a jusqu'ici reçu peu d'attention dans le contexte culturel d'Afrique. Nous avons voulu concevoir dans cet espace, un outil de mesure de la pauvreté au travail pour qu'il y serve désormais d'instrument de recherche. L'objectif de la présente étude était de concevoir et valider l'outil de mesure de la pauvreté au travail en contexte camerounais. Pour cela nous avons suivi la méthodologie de Churchill (1979), qui propose un processus rigoureux en plusieurs étapes, allant de la définition du concept à la validation statistique de l'instrument. Cette démarche vise à garantir la fiabilité et la validité de l'outil, afin qu'il puisse être utilisé pour mieux comprendre et évaluer la pauvreté vécue par les travailleurs dans leur environnement professionnel.

Les résultats des analyses descriptives révèlent des niveaux variables de pauvreté au travail selon les dimensions évaluées. Sur une moyenne théorique de 4, la non satisfaction des besoins présente une moyenne de 3,22 (écart-type=1.68), indiquant que les travailleurs ressentent un niveau modéré de privation dans la satisfaction de leurs besoins fondamentaux. L'insuffisance des

gratifications salariales affiche une moyenne proche (3,23, écart type=1.13), suggérant un sentiment partagé d'injustice ou d'insuffisance en matière de rémunération. La dimension monotonie se distingue avec une moyenne élevée de 4,41 (écart type=1.77), ce qui indique que les répondants perçoivent fortement une routine pesant ou manque de stimulation dans leur travail. Ces travaux vont dans le sens de ceux de Gilbert et Thionville (2012) qui montrent que les emplois qui manquent de variété et de défis peuvent limiter les opportunités d'apprentissage et conduire à une stagnation des compétences. Enfin, le manque de reconnaissance présente une moyenne de 3,06 (écart type=1.79), traduisant également une perception modérée du manque de valorisation ou d'appréciation. Dans l'ensemble, ces résultats suggèrent que les travailleurs interrogés éprouvent un niveau préoccupant de pauvreté au travail, particulièrement marqué par la monotonie et un sentiment général de gratification et de reconnaissance insuffisantes.

Suite aux analyses exploratoires, l'outil de mesure de la pauvreté au travail a été structuré autour de 19 items répartis en quatre dimensions principales à savoir la non satisfaction des besoins, l'insuffisance des gratifications salariales, la monotonie et enfin le manque de reconnaissance. La non satisfaction des besoins renvoie à l'incapacité du travail à couvrir les besoins de base des individus tels que l'alimentation, le logement, les soins de santé et l'éducation (Organisation Internationale du Travail, 2012; Maslow, 1943; Sen, 1999), qui soulignent l'importance de répondre aux besoins essentiels pour garantir un minimum de bien-être.

L'insuffisance des gratifications salariales désignent la perception d'un écart entre les efforts fournis et la rémunération reçue. Elle se fonde sur les théories de l'équité (Adams, 1965) et de la justice organisationnelle (Greenberg, 1990), qui insistent sur le rôle des récompenses justes dans la satisfaction au travail. La monotonie reflète le caractère répétitif, routinier et peu stimulant du travail. Elle est souvent associée à une baisse de motivation et d'engagement comme le montre les études de (Herzberg, 1959; Hackman & Oldham, 1976) sur l'enrichissement des tâches. Pour finir, le manque de reconnaissance renvoie à l'absence de valorisation du travail accompli, qu'elle soit financière, symbolique ou relationnelle. Cette dimension s'appuie sur les travaux de Dejours (1988) qui soulignent l'importance de la reconnaissance dans la construction du rapport au travail.

Les résultats de l'AFE ont permis de confirmer la pertinence de cette structure à quatre dimensions. L'indice KMO=0,869 indique une très bonne adéquation de l'échantillon à l'analyse factorielle. Le test de sphéricité de Bartlett est significatif ($\chi^2=3939,868$; $P<.001$). Confirmant que les corrélations entre variables sont suffisamment fortes. Enfin, le RMSEA=0,07 indique un ajustement acceptable du modèle exploratoire.

L'Analyse Factorielle Confirmatoire (AFC) valide la structure du modèle proposé. Les indices sont globalement satisfaisants $\chi^2/dl=3,05$; CFI=0,93; TLI=0,887; NFI=0,863; GFI=0,817; RMSEA=0,08 et SRMR=0,054. Ces résultats confirment la validité structurelle de l'outil, et soutiennent l'existence de ces quatre dimensions comme variables manifeste de la pauvreté au travail.

Eu égard de ce qui précède, on retient de cette étude que la pauvreté au travail ne se limite pas à une insuffisance de revenus, mais se manifeste à travers plusieurs dimensions complémentaires. Quatre formes de pauvreté ressortent des analyses notamment la non satisfaction des besoins, l'insuffisance des gratifications salariales, la monotonie et enfin le manque de reconnaissance. Ces résultats montrent que la pauvreté au travail est multidimensionnelle, à la fois économique, psychologique et sociale, et qu'elle touche différents aspects de l'expérience professionnelle. Ils soulignent la nécessité d'une approche globale pour évaluer et lutter contre la précarité vécue dans le monde du travail.

Cette étude s'inscrit dans la continuité des travaux menés en psychologie visant à développer des instruments fiables et valides pour évaluer des réalités complexes. A l'instar de Brianna (2022), qui insiste sur l'importance d'une démarche rigoureuse combinant analyse exploratoires et confirmatoires. Cette étude mobilise une méthodologie structurée (notamment celle de Churchill) pour garantir la solidité psychométrique de l'outil. De même, Benraiss (2004) souligne que la validité d'un outil dépend de la clarté conceptuelle des dimensions mesurées. Biétry et Creusier (2013) dans leurs travaux sur le climat organisationnel, insistent aussi sur l'importance d'une démarche empirique appuyée sur des tests statistiques solides, ce qui rejoint les analyses AFE et AFC menées dans cette étude.

V. LIMITES DE L'ETUDE

Tout d'abord, la taille relativement restreinte de l'échantillon constitue une limite importante (321 participants pour l'étude exploratoire et 213 participants pour l'étude confirmatoire). Bien que les analyses statistiques aient permis d'extraire des tendances significatives, la faible représentativité de l'échantillon limite la généralisation des résultats à l'ensemble de la population active camerounaise. Une étude à plus grande échelle serait nécessaire pour confirmer la robustesse du modèle proposé et affiner les dimensions identifiées.

Par ailleurs, la formulation hétérogène des items, alternant entre énoncés positifs et négatifs peut avoir introduit des effets de confusion ou de biais de réponse chez les participants. Ce mélange peut affecter la cohérence des réponses, en particulier dans des contextes où le niveau de littératie ou la familiarité avec les outils psychométriques est variable. Il serait pertinent, dans les versions futures de l'outil, d'harmoniser la formulation des items.

Enfin, ces limites n'invalident pas la pertinence de l'approche adoptée, mais invite à des recherches

complémentaires pour renforcer la validité externe et la stabilité psychométrique de l'instrument.

VI. REFERENCES

- [1] Bardhan, P., & Ghosh,M. (2000). Poverty, employment and social safety net : A study of the working poor in india. *Economic and political weekly*, 35(14),1235-1242.
- [2] Basinski, C. (2007). Pauvreté au travail : l'emploi, un rempart pour préserver sa place et sa dignité ? 16, 85-99.
- [3] Benrais,K. (2004). Méthodologie de construction d'une échelle de mesure de la valeur perçue de l'expérience de magasinage : application du paradigme de Churchill. Mémoire de recherche, Université d'Auvergne.
- [4] Biétry, F., & Creusier, J. (2013). Proposition d'une échelle de mesure positive du bien-être au travail (EPBET). *Revue de gestion des ressources humaines*,87(1),23-41.
- [5] Blustein, D. L. (2007). The psychology of working : A new perspective for career development, counseling, and public policy. *L'orientation scolaire et professionnelle*,36(3),467-469.
- [6] Bureau International du Travail (2007). « Emploi, productivité, pauvreté : tendances mondiales », *Rapport sur l'emploi dans le monde*, Geneve,26.
- [7] Brianna, J. A. (2022). Développement d'une nouvelle mesure d'évaluation de la pauvreté Stress basé sur la pauvreté : l'échelle de stress basée sur la pauvreté (PBSS). Thèse de Doctorat en psychologie, Faculté des études supérieures de la Georgia Southern University.
- [8] Churchill, G.A. (1979). « A paradigm for developing better measures of marketing constructs », *Journal of Marketing Research*, 16, 64-73.
- [9] Clot, Y. (2010). Le travail à cœur : pour en finir avec les risques psychosociaux. La Découverte.
- [10] Comrey, A.L., & Lee, H.B. (1992). *A first course in Factor Analysis* (2nd ed.). Hillsdale,NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- [11] Dejours, C. (1993). *Travail usure mentale*. Essai de psychopathologie du travail, Bayard Éditions.
- [12] Dejours, C. (1988). *Plaisir et souffrance dans le travail*. Editions de l'AOCIP.
- [13] Dejours, C. (2016). *Situation de travail*. PUF.
- [14] Fokam, C. (2016). A propos de la notion de précarité. *Sciences & Actions Sociales*,3(1),8-18.
- [15] Fortin, M.-F., & Gagnon, J. (2016). Fondement et étapes du processus de recherche : Méthode quantitatives et qualitatives (3^e éd). Montréal, Chenelière Education.
- [16] Gazareth, P. (2007). Pauvreté au travail : l'emploi un rempart pour préserver sa place et sa dignité ? Pensée plurielle,16(3),85-99.
- [17] Green, P. E., & Lewin,D.R. (1986). Measurement and analysis of marketing phenomena. McGraw-Hill, 1-24.
- [18] Hinkin, T.R. (1998). A brief tutorial on the development of measures for use in survey questionnaires. *Organizational Research Methods*, 1, 104- 121.
- [19] Jean, E ., Noisseux, Y., & Soussi, S.A. (2021). Pauvreté au travail, transformations des marchés de l'emploi et trajectoire de résistance : Un dialogue Nord-Sud. Presses de l'Université du Québec.
- [20] Karasek,R., & Theorell,T. (1990). *Healthy work : Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. Basic Books.
- [21] Katz, M. B., & Ratner, C. (1975). *The underserving poor : From the war on poverty to the war on welfare*. Pantheon Books.
- [22] Kerlinger, F. N. (1973). *Foundations of behavioral research* (2nd ed.). Holt, Rinehart and winston.
- [23] Ledesma,R.D., & Valero-Mora,P. (2007). Determining the number of factors to retain in EFA : An easy-to-use computer program for carrying out parallel analysis. *Practical assessment, Research & Evaluation*,12(2),1-11.
- [24] Maslach, C., & Jackson,S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of occupational Behavior*,2(2),99-113.
- [25] Medhi, C., Christelle, M., & Benoît, T. (2017). Construction et validation de l'échelle de mesure des croyances relatives à la laïcité. *Psychologie Française*, 63 (4),337-356.
- [26] Molhaire, D. (2016). *Transformer l'emploi pour en finir avec la pauvreté*. Genève : Organisation internationale du Travail.
- [27] Nunnally,J. C., & Bernstein,I. H. (1994). *Psychométric theory* (3rd ed.). McGraw-Hill.
- [28] Ulysse, P.J., Lesemann, F., & Pires de Sousa (2014). Les travailleurs pauvres : précarisation du marché du travail, érosion des protections sociales et initiatives citoyennes. Presses de l'Université du Québec.
- [29] Vézina, M., Cloutier, S., Stock, K., Lippel, E., & Vézina, P. (2011). Enquête québécoise sur les conditions de travail, d'emploi et de santé et de sécurité du travail (EQCOTESST). Études et recherches, rapport R-691.
- [30] Yerochewski, C. (2014). Quand travailler enferme dans la pauvreté et la précarité : travailleuses et travailleurs pauvres au Québec et dans le monde. Presses de l'Université du Québec.