

Bonjour,

Vous avez accepté de participer et/ou demander à avoir communication des résultats de mon mémoire de recherche de master 1 en psychologie du travail sur « Le rôle modérateur du soutien organisationnel perçu et du sentiment d'utilité sociale dans la relation entre une forte identité religieuse et la satisfaction au travail ».

Résumé

Cette étude vise à examiner l'effet modérateur du soutien organisationnel perçu et du sentiment d'utilité sociale sur la relation entre une forte identité religieuse et la satisfaction de la vie professionnelle.

Méthode : 196 participants (M = 48.84, ET = 11.84, 91 femmes, 103 hommes et 2 non binaire) ont répondu au questionnaire qui comprenait quatre échelles : *Religious Commitment Inventory-10* (RCI-10) de Worthington, la version francophone de l'échelle du soutien organisationnel perçu d'Eisenberger (1986), le sentiment d'utilité sociale évalué selon Lepièce et al. (2022) ainsi que l'échelle de satisfaction de vie professionnelle de Fouquereau et Rioux (2002).

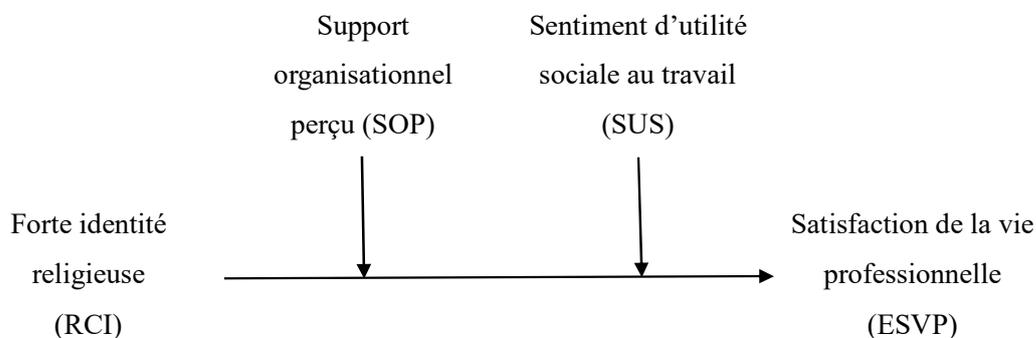
Résultats : une régression linéaire a permis d'établir qu'une forte identité religieuse explique 6,6% de la satisfaction positive de la vie professionnelle.

Un modèle de double modulation a été testé pour étudier les rôles modérateurs potentiels du soutien organisationnel perçu (SOP) et du sentiment d'utilité sociale (SUS).

Bien qu'il y ait une corrélation entre l'ensemble des variables, ni le soutien organisationnel perçu (SOP) et ni le sentiment d'utilité sociale (SUS) ne modèrent la relation entre une forte identité religieuse et la satisfaction positive de la vie professionnelle. Lors de futures recherches, il conviendrait d'évaluer ce modèle en médiation, plutôt qu'en modulation.

Figure n°1

Modèle de recherche : double modulation (modèle de Hayes n°2)



Introduction

La présente étude s'inscrit dans le cadre de la prévention des faits religieux transgressifs sur le lieu de travail. Depuis plusieurs années, identité religieuse et identité professionnelle semblent entrer en confrontation. En France, l'identité religieuse est vue comme relevant de la sphère privée, n'ayant pas d'objet voire d'intérêt à s'exprimer sur le lieu de travail. Le coming out spirituel requiert un environnement professionnel bienveillant. D'une manière générale, la littérature indique que le soutien organisationnel à l'expression religieuse augmente la congruence entre l'identité religieuse et l'identité professionnelle (Héliot et al. 2020). L'ambition de cette étude cherche à établir les pré-requis de la coexistence pacifique de ces identités sociales, dans un contexte où il est peu courant que l'identité religieuse soit exprimée sur le lieu de travail.

De nombreuses recherches, principalement anglo-saxonnes, ont en effet évalué la prédiction positive de la satisfaction au travail pour les personnes ayant une forte identité religieuse, notamment par le biais du soutien organisationnel perçu (SOP). L'originalité de cette recherche, en s'appuyant sur la littérature existante, est d'évaluer dans un cadre professionnel français où prédomine la laïcité, pour les personnes ayant une forte identité religieuse, leur satisfaction au travail qui devrait être moindre, sauf si elles perçoivent un soutien organisationnel (cause externe) ou ressentent un sentiment d'utilité sociale dans l'exercice de leur métier (cause interne). Dans ce cas, ces personnes ne ressentiraient pas le besoin d'exprimer par des signes visibles, leur identité religieuse sur le lieu de travail.

3.Hypothèse générale

Cette étude a donc pour objet d'établir le rôle modérateur du soutien organisationnel perçu (SOP) et du sentiment d'utilité sociale sur la relation entre une forte identité religieuse et la satisfaction de la vie professionnelle positive.

4.Hypothèses opérationnelles

H1 : Plus l'identité religieuse augmente chez les participants, plus leur satisfaction de la vie professionnelle augmente positivement.

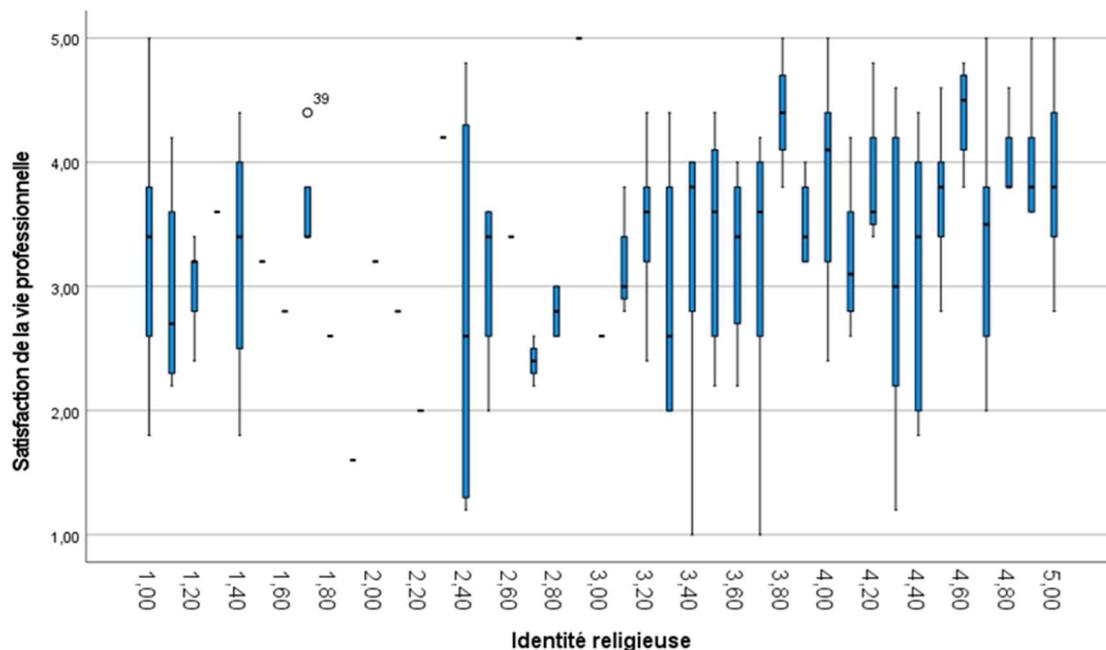
H2 : Le soutien organisationnel perçu (SOP) modère le lien entre une forte identité religieuse des participants et leur satisfaction professionnelle de telle sorte qu'un soutien organisationnel perçu élevé a un effet positivement élevé sur la satisfaction professionnelle et inversement, pour un soutien organisationnel perçu, faible.

H3 : Le sentiment d'utilité sociale (SUS) modère le lien entre une forte identité religieuse des participants et leur satisfaction professionnelle de telle sorte qu'un sentiment d'utilité sociale élevé a un effet positivement élevé sur la satisfaction professionnelle et inversement, pour un sentiment d'utilité sociale, faible.

Conclusion

La présente étude s'inscrit dans le cadre de la prévention des faits religieux transgressifs sur le lieu de travail. Depuis plusieurs années, identité religieuse et identité professionnelle semblent entrer en confrontation (Cf. Baromètre du fait religieux en entreprise 2022-2023, sous la direction de Honoré). En France, l'identité religieuse est vue comme relevant de la sphère privée, n'ayant pas d'objet voire d'intérêt à s'exprimer sur le lieu de travail. Le *coming out* spirituel requiert un environnement professionnel bienveillant. D'une manière générale, la littérature indique que le soutien organisationnel à l'expression religieuse augmente la congruence entre l'identité religieuse et l'identité professionnelle (Héliot et al. 2020). L'ambition de cette recherche se cantonnait à réfléchir sur les pré-requis de la coexistence pacifique de ces identités sociales, dans un contexte où il est peu courant que l'identité religieuse soit exprimée sur le lieu de travail.

Cette étude confirme donc un impact positif de l'identité religieuse sur la satisfaction professionnelle. Toutefois, ni le soutien organisationnel perçu, ni le sentiment d'utilité sociale ne modère la relation entre l'identité religieuse sur la satisfaction professionnelle. L'intérêt de cette étude aura été de montrer qu'il existait des liens de corrélation positifs entre identité religieuse, soutien organisationnel perçu, sentiment d'utilité sociale et satisfaction professionnelle. L'imbrication de ces pré-requis restent donc encore à étudier plus avant, pour comprendre les causes qui conduisent des personnes ayant une forte identité religieuse à éprouver une satisfaction professionnelle positive. Ainsi, à l'image de Galindo et al. (2023), les chercheurs appellent à soumettre toute recherche en lien avec les thématiques de l'expression de l'identité religieuse sur le lieu de travail (avant le 29 avril 2024).

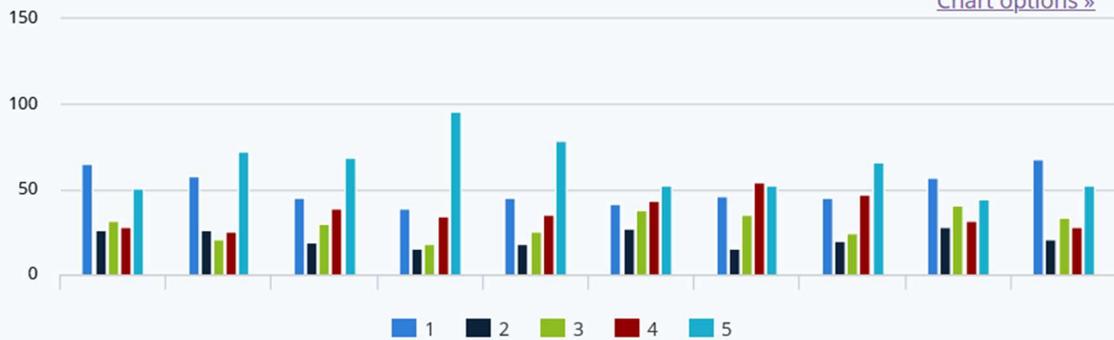


Réponses au questionnaire

Soutien organisationnel perçu et sentiment d'utilité sociale au travail

Merci de compléter ci-après en cochant une réponse allant de 1 : pas du tout d'accord à 5 : tout à fait d'accord - Identité religieuse

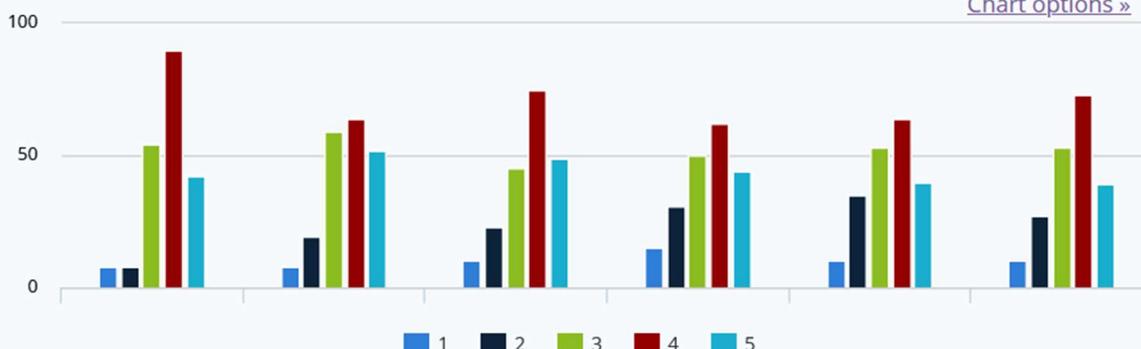
[Chart options »](#)



	1	2	3	4	5
Je lis souvent des livres et des magazines sur ma foi	65	26	32	28	51
Je contribue financièrement à mon organisation religieuse	58	26	21	25	72
Je consacre du temps à essayer de mieux comprendre ma foi	45	19	30	39	69
La religion est particulièrement importante pour moi car elle répond à de nombreuses questions sur le sens de la vie	39	15	18	34	96
Mes convictions religieuses sont à la base de toute mon approche de la vie	45	18	25	35	79
J'aime passer du temps avec des personnes de ma religion	42	27	38	43	52
Mes convictions religieuses influencent toutes mes actions dans la vie	46	15	35	54	52
Il est important pour moi de consacrer des périodes de temps à la pensée et à la réflexion religieuses en privé	45	20	24	47	66
J'aime travailler dans les activités de mon appartenance religieuse	57	28	41	32	44
Je me tiens bien informé(e) sur mon groupe religieux local et j'ai une certaine influence sur ses décisions.	68	21	33	28	52

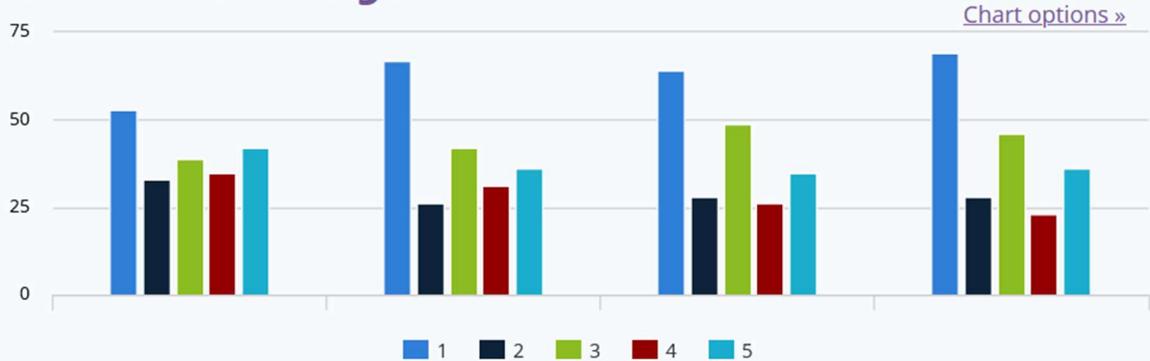
Merci de compléter ci-après en cochant une réponse allant de 1 : pas du tout d'accord à 5 : tout à fait d'accord - Soutien organisationnel perçu

[Chart options »](#)



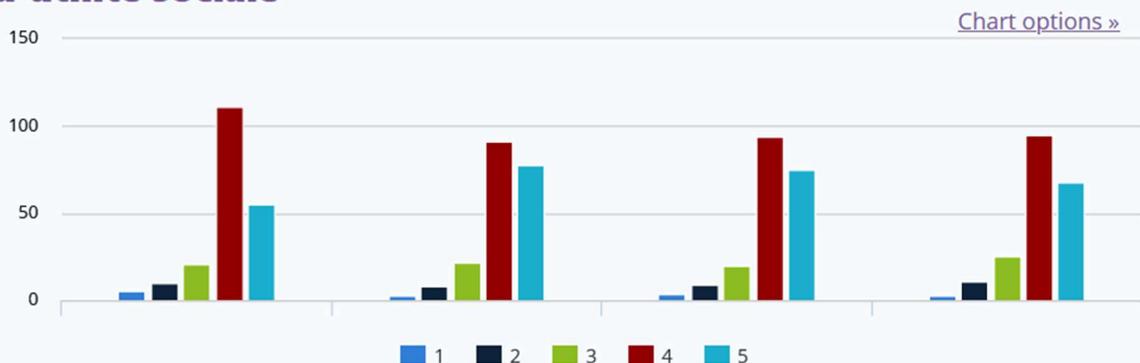
	1	2	3	4	5
L'organisation, dans laquelle je travaille, est fière de mes réalisations au travail	8	8	54	90	42
Mon organisation cherche à m'aider quand j'ai un service spécial à demander	8	19	59	64	52
Mon organisation essaie de faire le nécessaire pour m'aider à effectuer mon travail au mieux de mes capacités	10	23	45	75	49
Mon organisation prend fortement en considération mes objectifs et mes valeurs	15	31	50	62	44
Mon organisation est réellement soucieuse de mon bien-être	10	35	53	64	40
Mon organisation valorise ma contribution à son efficacité générale	10	27	53	73	39

Merci de compléter ci-après en cochant une réponse allant de 1 : pas du tout d'accord à 5 : tout à fait d'accord - SOP vis-à-vis de l'identité religieuse



	1	2	3	4	5
L'organisation, dans laquelle je travaille, est flexible pour tenir compte de certaines exigences religieuses	53	33	39	35	42
L'organisation, dans laquelle je travaille, propose des aménagements qui tiennent compte de certaines exigences religieuses	67	26	42	31	36
L'organisation, dans laquelle je travaille, est flexible pour faciliter la pratique religieuse des employés	64	28	49	26	35
L'organisation s'adapte aux rites et pratiques religieuses	69	28	46	23	36

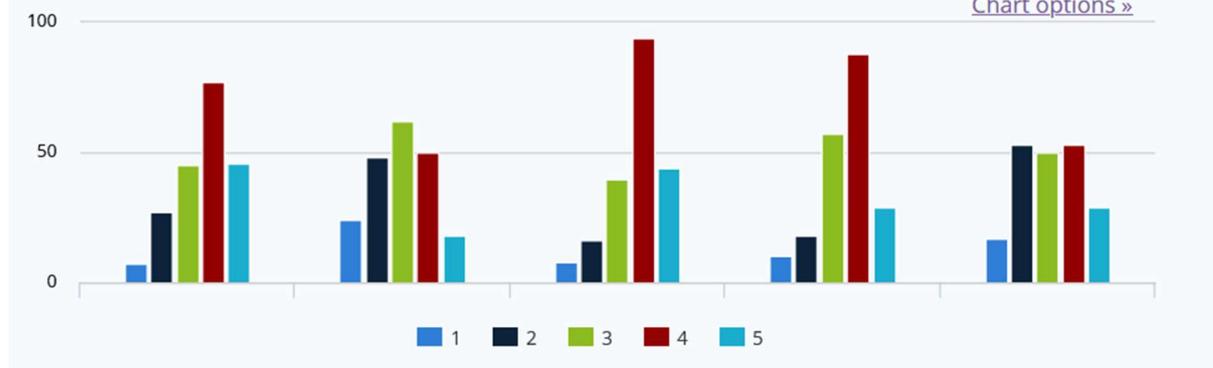
Merci de compléter ci-après en cochant une réponse allant de 1 : pas du tout d'accord à 5 : tout à fait d'accord - Sentiment d'utilité sociale



	1	2	3	4	5
J'ai le sentiment d'être efficace dans ma vie professionnelle	5	10	21	111	55
J'ai le sentiment d'être utile dans mon métier	3	8	22	91	78
J'ai le sentiment d'avoir un rôle à jouer grâce à mon métier	4	9	20	94	75
J'ai le sentiment de pouvoir rassurer les autres à l'occasion de l'exercice de mon métier	3	11	25	95	68

Merci de compléter ci-après en cochant une réponse allant de 1 : pas du tout d'accord à 5 : tout à fait d'accord - Satisfaction professionnelle

[Chart options »](#)



	1	2	3	4	5
Globalement, ma vie professionnelle correspond tout à fait à mes idéaux	7	27	45	77	46
Mes conditions de vie professionnelle ont toujours été excellentes	24	48	62	50	18
Je suis satisfait(e) de ma vie professionnelle	8	16	40	94	44
Jusqu'à présent, j'ai obtenu les choses importantes que je voulais dans ma vie professionnelle	10	18	57	88	29
Si je pouvais recommencer ma vie professionnelle, je n'y changerais presque rien	17	53	50	53	29

Votre catégorie socio professionnelle

cadres ou professions intellectuelles supérieures	119
artisans / commerçants / chefs d'entreprise	6
employés / ouvriers	38
professions intermédiaires	22
autre	27

Votre activité professionnelle actuelle relève

du secteur privé	125
du secteur public	71
je l'ignore	6

Quel est votre genre ?

femme	96
homme	104
non binaire	2