



L'influence de la formation continue sur la satisfaction au travail *The influence of continuous training on job satisfaction*

DIABATE Abdoulaye

Doctorant, Université Félix Houphouët-Boigny de Cocody/Abidjan

Email : abdouliabat.ad@gmail.com

Tél : (225) 48 99 94 55/01 23 35 22

RESUME

De nos jours, la formation est reconnue comme un levier à la disposition de l'entreprise afin d'atteindre ses objectifs majeurs (Cohen, 1997). Selon Meignant (1986), la formation tend à devenir un atout stratégique. L'objectif de notre étude est de montrer l'influence de la formation continue volontaire sur les trois dimensions de la satisfaction au travail des salariés du secteur privé formel d'Abidjan. D'abord, nous avons réalisé une étude qualitative sur un échantillon de 40 travailleurs dont 25 hommes et 15 femmes. Ensuite, une enquête quantitative a été réalisée sur un échantillon de 318 salariés à partir de Logiciels SPSS 23 et AMOS 23. Enfin l'analyse factorielle exploratoire (AFE) et l'analyse factorielle confirmatoire (AFC) nous ont permis de montrer que la formation continue influence significativement et positivement les trois dimensions de la satisfaction au travail à savoir la satisfaction intrinsèque, la satisfaction extrinsèque et la satisfaction culturelle.

Mots-clés : Formation continue volontaire, Satisfaction intrinsèque au travail, Satisfaction extrinsèque au travail, Satisfaction culturelle.

ABSTRACT

Managers are increasingly aware of employee training and their satisfaction are very important concepts studied in Human Resources Management (HRM). In addition to the dimensions of intrinsic satisfaction and extrinsic satisfaction at work, we have a third dimension of satisfaction at work which is cultural satisfaction. The objective of our study is to show the influence of voluntary continuing training on the three dimensions of job's satisfaction for employees in the formal private sector of Abidjan.

Thus, we carried out a quantitative and a qualitative survey of 318 employees in the formal private sector. The results allowed us to say that there is correlation between voluntary continuing education and the 3 dimensions of job satisfaction.

Keywords : *voluntary continuing training, intrinsic job satisfaction, extrinsic job satisfaction, cultural satisfaction*

CODE JEL : M12

INTRODUCTION

Dans le secteur privé formel, il y a inadéquation formation/emploi, inadéquation compétence / emploi sur l'ensemble du territoire ivoirien Kouakou K.C (2011, 2012 à 2016). Le taux de chômage en Côte d'Ivoire est entre 70% et 90% selon la Banque Africaine de Développement (BAD,2018). Pour Dial (2004), 50% des salariés sont insatisfaits au travail malgré les pratiques GRH.

Selon Cohen (1997), la formation est reconnue, de nos jours, comme un levier à la disposition de l'entreprise pour atteindre ses objectifs majeurs. Selon Jardillier (1986), pour gagner en productivité, l'entreprise rationalise, organise, parcellise, standardise les modes opératoires, proposant à des personnes, de goûts différents, d'aptitudes différentes, un modèle unique de conduite et de comportement.

La formation fait partie des concepts important de la GRH. Selon Ouattara (2009), *la formation est inspirée de la théorie du capital humain développée par Becker (1975). Le capital humain qui se définit comme l'ensemble des capacités productives qu'un individu acquiert par accumulation de connaissances générales, spécifiques ou de savoir-faire.*

La théorie du capital humain distingue deux formes possibles de formation ; la formation permettant d'acquérir des connaissances générales (école, structures classiques de formation) et la formation offrant des connaissances spécifiques qui a lieu généralement au sein d'une entreprise.

Aussi, la théorie de Maslow à 5 niveaux de besoins a été mobilisée. Les 5 niveaux sont présentés ci-dessous :

1. La formation peut concourir à la sécurité de l'emploi (stabilité de l'emploi)
2. La formation concourt à la satisfaction du besoin d'apprentissage
3. Plus on est formé, mieux on peut se réaliser
4. Les besoins de réalisation de soi découlent d'une bonne formation

La formation peut être considérée comme une activité stratégique en gestion des ressources humaines car elle permet une transition rapide et une adaptation aux changements technologiques et organisationnels. Carré, Moisan et Poisson (1997), également pense que les organisations de plus en plus optent pour des dispositifs ouverts de formation continue, c'est-à-dire des formations volontaires où les salariés assument une très large part de responsabilité en matière de développement de leurs compétences.

En Côte d'Ivoire, l'Etat a mis en place deux structures spécialisées de développement en formation que sont le Fonds pour le Développement de la Formation Professionnelle (FDFP) et l'Agence pour la Formation Professionnelle (AGEFOP). Concernant la première structure, les entreprises cotisent à hauteur de 1.2% de leur masse salariale afin de financer la formation continue qui sera remboursée par cette structure.

Dans les recherches en sciences de gestion et plus précisément en ressources humaines, l'un des concepts les plus étudiés aussi bien en tant que variable d'intérêt que variable explicative est la satisfaction au travail (Brief, 1998 ; Judge & Bono, 2001 ; Spector, 1997). La satisfaction retient non seulement l'attention des chercheurs, mais aussi celle des praticiens, particulièrement les managers. En effet, plus les travailleurs sont satisfaits, plus ils travailleront pour atteindre les objectifs (Blakely et al., 2003), ce qui, selon Boyne (2002), permet d'obtenir de bons résultats. D'où l'importance pour les entreprises d'avoir des employés satisfaits au travail.

A l'analyse du développement fait plus haut, nous sommes amenés à voir le lien qui existe entre la formation et la satisfaction au travail en général. Aussi, la satisfaction culturelle faisant partie des

trois dimensions de la satisfaction au travail est un concept peu travaillé. Les salariés ont besoin de pratiquer leurs coutumes et cultures. Une fois que leurs cultures sont respectées, nous pourrions nous demander si la satisfaction culturelle peut être influencée par la formation ?

Ce qui nous amène à libeller notre question de recherche ainsi : **Quelle est l'influence de la formation continue sur la satisfaction des salariés des entreprises privées formelles d'Abidjan ?**

Dans cet article, nous présenterons successivement les concepts tels que la formation continue volontaire, la satisfaction intrinsèque, la satisfaction extrinsèque et la satisfaction culturelle au point (1), puis au point (2) la méthodologie et enfin les résultats et la discussion au point (3).

1. 1. LES DIFFERENTS CONCEPTS

Nous allons développer les deux concepts de notre étude. Nous avons le concept de formation et celui de la satisfaction au travail. Dans un premier temps, nous allons appréhender les différentes facettes de la formation. Par la suite, nous distinguerons les trois dimensions de la satisfaction au travail que sont : la satisfaction intrinsèque au travail, la satisfaction extrinsèque au travail et la satisfaction culturelle au travail

1.1 La formation volontaire continue

1.1.1 La formation

Selon Michel Fabre (1992), le mot français « formation » remonte au XI^e siècle. Il désigne le processus naturel ou culturel par lequel les choses prennent formes, ainsi que les résultats de ce processus. Former comme processus, c'est toujours former quelqu'un à quelque chose et pour quelque chose.

C'est dans ce sens que certains auteurs ont défini la formation comme étant « des activités d'apprentissage susceptibles d'accroître le rendement actuel et futur des employés en augmentant leur capacité d'accomplir les tâches qui leur sont demandées par l'amélioration de leurs connaissances, de leurs habiletés et leurs attitudes » p.307 (Dolan, Saba, Jackson et Sculer , 2002.)

1.1.2 La formation continue

Le Conseil de l'Education Québécois (1998) définit la formation continue du personnel des entreprises et des autres organisations « comme *une activité de formation liée à l'emploi, soutenue ou non (financièrement ou autrement) par l'entreprise ou l'organisation, que l'initiative de la formation relève de l'employeur, d'un salarié ou d'un groupe de salariés, ou de leurs représentants* ».

1.1.3 La formation continue volontaire

La formation continue volontaire donne la possibilité aux employés d'assumer une très large part de responsabilité en matière de développement de leurs compétences. Certains chercheurs dont Carré, Moisan et Poisson (1997), pensent que de plus en plus d'organisations optent pour des dispositifs ouverts de formation continue qui sont les formations continues volontaires.

1.2 La satisfaction au travail

Nous verrons successivement les dimensions de la satisfaction au travail à savoir la satisfaction extrinsèque, la satisfaction intrinsèque et la satisfaction culturelle.

1.2.1 La satisfaction

Lalande (1947), argumente que dans la vie quotidienne, la satisfaction pourrait être entendue comme l'état affectif de celui qui ne demande rien de plus que ce qu'il a.

Selon Locke (1969), la satisfaction naît du sentiment de correspondance entre les aspects de notre travail et nos valeurs. Price (cité dans Diane Blais, 2005) estime que la satisfaction représente le sentiment positif d'un travailleur envers son emploi.

1.2.2 La satisfaction intrinsèque et extrinsèque au travail

La satisfaction au travail selon Locke (1976), se définit comme un état émotionnel résultant de l'estimation de la mesure dans laquelle le travail permet à l'individu d'atteindre ou de faciliter l'atteinte des valeurs qu'il place dans le travail.

Rainey (1997), considère les éléments suivants : le salaire, la promotion, la sécurité de l'emploi, la supervision, les caractéristiques du groupe de travail, la participation et la structure de même que le climat organisationnel comme responsables du degré de satisfaction professionnelle.

Spector (1997), a, quant à lui étudié les dimensions de la satisfaction au travail telles que l'appréciation, la communication, les collègues, les avantages, les conditions de travail, la nature du travail, les politiques d'organisation ainsi que les procédures, les salaires, la promotion personnelle, les opportunités, la reconnaissance, la sécurité, la supervision.

La satisfaction intrinsèque est issue de la réalisation du travail en lui-même. Aussi, elle englobe les résultats que le salarié s'attribue et notamment son importance aux yeux des collègues ou des supérieurs hiérarchiques (Lawler, 1986).

Les travaux de Weiss et al. (1967), vont regrouper la satisfaction au travail en deux dimensions à savoir la satisfaction intrinsèque et la satisfaction extrinsèque.

De même selon Warr (1999), deux facteurs distincts sont mis en avant. D'une part il y a la satisfaction intrinsèque dans l'emploi qui regroupe les concepts tels que l'opportunité de diriger et de contrôler, l'autonomie, la promotion, la mobilisation de ses ressources et la qualification, la variété des tâches, l'absence de danger physique et de clarté sur l'environnement professionnel, la relation au travail, la position sociale, la considération reçue. D'autre part, ceux qui conduisent à une satisfaction extrinsèque tels que la rémunération, les conditions de travail, la sécurité dans l'emploi, le temps de travail, la sécurité au travail, la charge de travail, les relations interpersonnelles.

Notre position de la satisfaction au travail rejoint celle de Weiss et al, (1967).

1.2.3 La satisfaction culturelle

La société africaine fonctionne ou agit selon un mode depuis les ancêtres. Selon l'américain Klukhohn « la culture est la manière de penser, de sentir et de réagir d'un groupe humain, surtout acquise et transmise par des symboles, et qui représente son identité spécifique c'est-à-dire qu'elle inclut les objets concrets produits par le groupe. Le cœur de la culture est constitué d'idées traditionnelles et des valeurs qui lui sont attachées. »

Etant donné que la satisfaction culturelle a attiré aux aspects culturels du travailleur, elle peut être perçue entre ce que l'on veut obtenir des aspects de son travail lié à sa culture et ce qu'il nous apporte (Locke, 1976).

Lawler (1971) trouve qu'il y a une comparaison entre ce qu'est réellement un aspect donné du travail au regard de la culture d'un salarié et ce qu'il voudrait qu'il soit.

1.2.3.1 La satisfaction culturelle selon les dimensions de Geert Hofstede (1987)

La culture nationale est composée de quatre dimensions selon Hofstede.

- La distance par rapport au pouvoir consiste en l'acceptation et l'attente par les membres des organisations et **des institutions, de ce que le pouvoir soit distribué de manière inégale**. Il s'agit du niveau d'inégalité attendu et accepté par les subordon-

nées dans leur relation avec la hiérarchie, de ce que les gens ressentent. Dans les entreprises africaines, cette distance hiérarchique est beaucoup élevée, ce qui engendre des conflits (Henri Bourgoïn, 2001).

- Le contrôle de l'incertitude qui représente le degré d'acceptation de ce qui est incertain, un état d'esprit qui se nourrit d'irrationnel ; le besoin de prévisibilité induit les règles. Selon Marcel Zadi Kessy (1998), les africains ont un faible contrôle sur l'incertain et sont fatalistes. Aussi, ils ont des fortes croyances en Dieu, aux fétiches, aux génies détenteurs de pouvoir, qui contrôlent leur destin (Henri Bourgoïn, 1984 ; Marcel zadi Kessy, 1998).
- La masculinité contre la féminité qui stipule que les rôles et les comportements des individus selon le sexe diffèrent en fonction de la culture. Il y a une prédominance de la féminité sur la masculinité en Afrique (Henri Bourgoïn, 1984).
- L'individualisme contre le collectivisme. Il s'agit du degré auquel les individus sont intégrés aux groupes. Les cultures individualistes donnent de l'importance à la réalisation des objectifs personnels (c'est le cas des pays européens et américains fortement capitalistes). Par contre dans les sociétés collectivistes, les objectifs du groupe et son bien-être ont plus de valeur que ceux de l'individu (les pays africains).

1.2.3.2 La satisfaction culturelle et le contrat psychologique

Maslow (1943), mobilise la satisfaction des besoins. Tout travailleur cherche à satisfaire ses besoins. Les conclusions de Hofstede sur l'individualisme et le collectivisme montrent que le salarié cherche à satisfaire ses besoins qui peuvent aussi être d'ordre culturel mais de façon implicite au contrat de travail ; c'est aussi un contrat psychologique qui ne figure pas dans le contrat de travail matérialisé (Schein, 1980)

Les travailleurs africains adhèrent en général aux principes culturels collectivistes (Amadou Lamine Dia, 1991 ; Marcel Zadi Kessy). La satisfaction culturelle du salarié pourrait engendrer sa satisfaction au travail.

Nous allons passer au deuxième point se rapportant à la méthodologie

2. METHODOLOGIE

La recherche est centrée sur le vécu quotidien des acteurs. Nous nous sommes inspiré du cadre général proposé par Churchill (1979) en vue de tester nos hypothèses empiriquement et développer des échelles de mesure conceptuelles. Ce cadre comprend deux phases à savoir la phase exploratoire et la phase confirmatoire réalisées à la suite de questionnaire. Une étude qualitative en profondeur était la mieux adaptée pour évaluer la réalité sociale et l'intérêt social des dimensions intrinsèques, extrinsèques et culturelles de la satisfaction au travail. Par la suite nous avons effectué une étude quantitative.

2.1 L'enquête qualitative

La phase qualitative précède souvent l'étude quantitative (Dayan et al., 2004). Pour cette étude nous avons opté pour l'étude exploratoire documentaire et les entretiens individuels. L'objectif de l'étude qualitative est de connaître les attentes des travailleurs en formation. Ces attentes permettent de connaître leur degré de satisfaction au travail.

2.2 L'enquête quantitative

Nous avons mené cette enquête en deux phases : l'analyse factorielle exploratoire et l'analyse factorielle confirmatoire à partir des logiciels SPSS 23 et AMOS 23. Le questionnaire administré sous le format d'une échelle de Likert à cinq points a été retenu.

2.3 L'échantillonnage

Le critère de choix de notre échantillonnage est la méthode par convenance choisie en fonction de la disponibilité des salariés. Cette méthode a été suivie par la méthode de boule de neige car ceux qui acceptent de répondre font appel à leurs proches.

A l'analyse qualitative, nous avons interviewé 40 travailleurs répartis comme suit :

Tableau 1 : Personnes interviewées

Personnes interviewées	Sexe	Effectifs	Durée d'entretien
Chefs d'entreprise	Masculin	3	45 mn
Cadres salariés	Masculin	9	45 mn
Salariés techniciens	Masculin	7	30 mn
Salariés ouvriers	Masculin	6	30 mn
Cadres salariés	Féminin	5	45 mn
Salariés techniciens	Féminin	10	30 mn
	TOTAL	40	

Source : auteur

A l'issue des entretiens, tous ont reconnu l'avantage de la formation d'où un score de 100%.

Après la phase qualitative, nous sommes passés à l'étude quantitative.

Au total, nous avons approché 205 personnes lors de cette 1^{ère} phase d'analyse. Les caractéristiques sociodémographiques retenues sont le sexe, l'âge, le revenu, la situation matrimoniale, le nombre d'enfant et le niveau d'étude.

Nous avons pu interroger 145 hommes et 60 femmes dont les mariés (100 personnes), les célibataires (83) et les personnes en union libre (22).

L'âge varie entre les tranches [(0 ; 25 ans : 7 personnes, soit 3,4%) ; (25 ; 35 ans : 84 personnes, soit 41%) ; (35 ; 45 ans : 81 personnes, soit 39,5%) et la tranche supérieure ou égale à 45 ans : 33 personnes, soit 16,1%].

2.4 L'opérationnalisation des variables

La variable expliquée est la formation continue volontaire. Cette variable comporte (10) items.

La variable explicative est la satisfaction au travail avec ses trois dimensions que sont : la satisfaction intrinsèque au travail, la satisfaction extrinsèque au travail, et la satisfaction culturelle. La satisfaction intrinsèque au travail comporte 11 items tandis que la satisfaction extrinsèque au travail en a 7 items, enfin la satisfaction culturelle en comporte 4.

Le Minnesota Satisfaction Question (MSQ) a été développé par Weiss et al (1967). Cet instrument de mesure dispose de plusieurs versions dont deux formes longues composées de 100 questions chacune et la plus courte dispose de vingt questions. Ces versions traitent les deux dimensions de la satisfaction au travail à savoir la satisfaction intrinsèque au travail et la satisfaction extrinsèque au travail. La forme la plus courte a été traduite et validée en français par Roussel (1996). Les travailleurs

sont sollicités pour répondre à chacune des questions sur l'échelle de Lickert en cinq points avec les échelons suivants : « pas du tout satisfait », « pas satisfait », « neutre », « satisfait », « tout à fait satisfait ».

Le Job Satisfaction Survey (JSS) a été opérationnalisé par Spector en 1997. Il est composé de trente-six questions qui mesurent neuf cibles de la satisfaction au travail. Ces neuf cibles comprennent les avantages, le salaire, les collègues, le management, les promotions, les récompenses, la nature du travail, les procédures de travail et la communication. Chacun des items est évalué par quatre échelles de Lickert en six points avec les échelons « pas du tout d'accord », « pas d'accord », « neutre », « peu d'accord », « d'accord », « tout à fait d'accord ».

Le Job Descriptive Index (JDI) a été mis en place par Smith, Kendall et Hulin (1969). Il comprend soixante-douze questions qui mesurent la satisfaction au travers de cinq cibles relatives au travail dont dix-huit pour le travail en lui-même, neuf pour le salaire, neuf pour les opportunités, dix-huit pour le management et dix-huit pour les relations avec les collègues.

Des études confirmatoires ont été réalisées avec le MSQ contrairement au JDI au JSS qui présentent des limites. Nous retiendrons donc le MSQ pour notre échelle de mesure.

Comme méthode pour analyser les données recueillies, nous avons utilisé le MSQ de Weiss et al. (1967) pour la satisfaction au travail. L'échelle de mesure de Müller et Djuatio (2011) a été utilisée pour la mesure de la formation. Enfin la satisfaction culturelle est mesurée à partir de l'échelle de mesure de satisfaction culturelle (Bamba Nourougo, 2016). Notre échantillonnage a été réalisé à partir de la méthode de convenance.

3. RESULTATS ET DISCUSSION

Nous allons voir dans un premier temps les résultats et dans une deuxième phase la discussion.

3.1 Résultats

A ce jour, les modèles d'équations structurelles sont les meilleures méthodes permettant de valider un modèle de recherche en tenant compte des erreurs dans la mesure des concepts (Roussel et al, 2002).

La première phase est l'analyse exploratoire factorielle.

Au total, nous avons approché 205 personnes lors de cette 1^{ère} phase d'analyse. Les caractéristiques sociodémographiques retenues sont le sexe, l'âge, le revenu, la situation matrimoniale, le nombre d'enfants et le niveau d'étude.

Nous avons pu interroger 145 hommes et 60 femmes dont les mariés (100 personnes), les célibataires (83) et les personnes en union libre (22).

L'âge varie entre les tranches [(0 ; 25 ans : 7 personnes, soit 3,4%) ; (25 ; 35 ans : 84 personnes, soit 41%) ; (35 ; 45 ans : 81 personnes, soit 39,5%) et la tranche supérieure ou égale à 45 ans : 33 personnes, soit 16,1%].

3.1.1 L'AFE de la mesure de la Formation Continue Volontaire (FC_VOL)

Nous avons obtenu la structure bifactorielle à l'issue de la 3^{ème} AFE qui a permis de passer d'une variance de 59,901 à 68,295%. Autrement dit, l'information restituée par les deux facteurs retenus s'est accrue de 8,394% pour atteindre 68,295% de l'information initiale.

Par ailleurs, les communalités, les contributions factorielles et les fiabilités sont satisfaisantes car excédant les seuils indiqués. La structure ainsi présentée est maintenue. A ce niveau de la formation continue volontaire, au niveau des contributions factorielles, nous avons deux facteurs qui ont pris en compte 8 items également. Le premier facteur regroupe les items 1,2,3 et 4 qui peut être nommé

comme étant la flexibilité de la formation continue volontaire. Le deuxième facteur regroupe les items 7,8,9 et 10. Il est nommé le e-learning en formation continue volontaire.

3.1.2 L'AFE de la mesure de la Satisfaction Intrinsèque (SAT_INT) au travail

Un item a été écarté (SAT_INT8) en raison de contribution factorielle supérieur à 0,3 simultanément sur les deux axes de l'échelle. Ensuite, la 2nde analyse affiche de bons indicateurs avec une variance des 3 facteurs de 59,031 dont l'un constitué d'un seul item ; les 2 autres étant composés de 7 et 2 items dont les fiabilités sont respectivement de 0,813 et 0,626. Au niveau des contributions factorielles, sur les 11 items de la satisfaction intrinsèque, 9 ont été pris en compte et regroupés en 3 facteurs. Le premier facteur regroupe les items 1,2,3,4,5 et 6. Ce facteur donne l'autonomie au travail. Le deuxième facteur est l'unique item 7 qui est l'entraide. Enfin le troisième facteur qui regroupe les items 9,10 et 11 détermine les conditions de travail.

3.1.3 L'AFE de la mesure de la Satisfaction Extrinsèque (SAT_EXT) au travail

Cette échelle est construite avec 7 items que nous avons soumis aux enquêtés. Les analyses sont ainsi résumées :

Une seule dimension a été extraite de l'analyse et elle restitue 50,080% de l'information initiale. La fiabilité est acceptable. Les contributions factorielles donnent la satisfaction extrinsèque au travail.

3.1.4 L'AFE de la mesure de la Satisfaction Culturelle (SAT_CULT) au travail

Comme précédemment, une seule dimension est tirée de la seule AFE effectuée : elle a une variance de 51,608% et le coefficient de cohérence interne est de 0,682

La structure ci-dessus est maintenue pour la suite de l'analyse. Les contributions factorielles donnent la satisfaction culturelle.

L'étude qualitative nous donne des informations fiables et acceptables. Nous constatons une corrélation entre les différents concepts de formation et de satisfaction au travail. Les analyses factorielles exploratoires et les structures obtenues sont soumises à l'analyse confirmatoire dont les résultats sont significatifs. Ces résultats pourront être confirmés ou infirmés à l'issus de l'analyse factorielle confirmatoire.

Le chapitre quatre nous permettra de faire l'analyse quantitative suivie de la discussion et des implications managériales.

3.1.5 Test de corrélation entre variables du modèle

Les valeurs en gras sont les coefficients de corrélation et les significativités entre les composantes de la formation et celles de la satisfaction au travail. Ces relations sont toutes significatives au seuil de 1% et les variables sont toutes corrélés positivement : variables indépendantes et variables expliquées évoluent toutes dans le même sens. Par exemple, la formation continue volontaire et la satisfaction culturelle présentent un coefficient de corrélation de 0,321. Ce qui insinue que les 2 variables sont liées et progressent dans le même sens ; cependant cette liaison n'est pas assez forte car le coefficient est en deçà de 0,5. Le tableau 1 (annexe1) nous donne les résultats de l'analyse de l'intensité et du signe des liens entre variables du modèle par test de corrélations de Pearson. Par la suite, nous avons les résultats de hypothèses de la recherche tableau 2 (annexe1).

Les liens significatifs sont tous inscrits en gras. A travers le tableau, nous affirmons que d'après notre échantillon de recherche, nous apercevons que la formation continue volontaire impacte positivement la satisfaction au travail. A cet effet, les significativités sont très forte (**au seuil de 1 pour 1000**) et les coefficients de régression sont tous positifs. Par ailleurs, l'augmentation de la formation continue volontaire d'une unité entraine une hausse de la satisfaction culturelle de $\beta_{FC_VOL_SAT_CULT} = 0,558^{***}$.

H3 (H3a, H3b et H3c) et leurs composantes respectives sont toutes validées. Nous en concluons que la formation continue volontaire a un effet positif sur la satisfaction au travail.

En termes de variance expliquée (R^2), nos variables expliquent respectivement 67,4%, 49,60% et 53,70% des variations des variables Satisfaction intrinsèque, extrinsèque et culturelle. Ce qui traduit l'importance de ce modèle.

Enfin, notre modèle validé de la recherche figure 1 (annexe 2), est composé des liens significatifs.

3.2 Discussion

Les travaux de Martineau (2014) montrent une amélioration de la qualité de la formation initiale implique une amélioration de la satisfaction intrinsèque au travail. Il en est de même pour les travaux de Karsenti et al (2015) qui soulignent que moins les apprenants sont préparés au cours de la formation initiale, moins sont satisfaits des facettes intrinsèques au travail. Carla Barroso (2014), à travers les résultats de sa recherche a trouvé que les enseignants qui exercent au Canada mais hors du Québec sont plus satisfaits par contre ceux qui exercent au Québec sont moins satisfaits. Selon cet auteur, la formation initiale des enseignants exerçant au Québec influence négativement la satisfaction intrinsèque et extrinsèque au travail.

Le salaire étant un item de la satisfaction extrinsèque, les études de Goux (1994) ont montré qu'à un niveau de formation donné et expérience égale, les salariés ayant reçu une formation entre 1988 et 1993 reçoivent en moyenne un salaire environ 10% plus élevé que les autres. Pour cet auteur, la formation est corrélée au salaire. En partant du fait que le salaire un est élément de la satisfaction extrinsèque, nous pouvons conclure que la formation continue volontaire influence positivement la satisfaction extrinsèque au travail des salariés.

Les résultats de cette recherche montrent que la formation continue volontaire influence positivement et significativement les dimensions intrinsèques, extrinsèque et culturelle de la satisfaction au travail. Les coefficients de régression ($\beta_{\text{FORMA-SAT INT}} = 0,670$; $\beta_{\text{FORMA-SAT EXT}} = 0,489$ et $\beta_{\text{FORMA-SAT CULT}} = 0,558$) qui expliquent respectivement la satisfaction intrinsèque, la satisfaction extrinsèque et la satisfaction culturelle au travail en fonction de la formation continue volontaire sont tous supérieurs à 0,30 garantissant ainsi, au-delà des apports théoriques, des implications fortes pour la pratique.

Au plan managérial, cette étude permet aux décideurs des entreprises de savoir comment il faut orienter la formation des salariés afin que les deux parties en tirent profit. Une très bonne politique de formation donne une bonne orientation aux managers.

CONCLUSION

L'objectif de notre recherche doctorale est de comprendre comment la formation peut influencer la satisfaction au travail des salariés du secteur privé formel d'Abidjan. Notre recherche nous a permis de montrer que la formation influence positivement la satisfaction au travail.

Certains chercheurs dont Becker et Huselid, (1999), sont unanimes sur le fait que les ressources humaines constituent une source d'avantage concurrentiel durable.

L'étude quantitative a été menée en deux phases : l'analyse factorielle exploratoire et l'analyse factorielle confirmatoire. Par ailleurs, les hypothèses de la recherche dont le modèle est essentiellement composé de liens directs est donné par le logiciel AMOS 23 nous a permis d'avoir des résultats significatifs. Nous retenons donc que la formation continue volontaire influence positivement les trois dimensions de la satisfaction au travail.

Les limites de notre étude sont que nous avons opté pour la méthode de convenance qui ne reflète

pas nécessairement la structure de la population mère. En plus, une étude ponctuelle implique une incertitude sur la validité des résultats obtenus dans le temps.

Pour les prolongements possibles, nous prévoyons mener une étude longitudinale sur un échantillon plus représentatif de la population mère relativement au même sujet. Nous rechercherons d'éventuels modérateurs ou médiateurs de la relation entre les dimensions de la formation et ceux de la satisfaction au travail (sexe...)

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- BAMBA N. (2016).** L'impact des dimensions intrinsèque, extrinsèque et culturelle de l'insatisfaction au travail sur l'intention de départ volontaire dans les entreprises africaines : une application au secteur privé formel. RIGE Série A Gestion /Numéro 1-Volume 2-Décembre 2016
- BECKER B. E., HUSELID M.A., PICKUS P.S., SPRATT M.F. (1997).** « HR as a Source of Schareholder Value Recommendations », Human Resource Management Journal, vol. 36 n°1, pp.39-47
- BECKER G.S. (1975).** Human capital: a theoretical and empirical analysis, with special reference to education. National Bureau of Economic Research. "http://www.nber.org/chapters/c3730.pdf".
- BOURGOUIN H. (1984),** L'Afrique malade du Management . Editions J. Picollec, 1984 - Africa - 216 pages ..
- BOYNE G.A (2001).** « Planning performance and public services ». Public Administration,79,73-88
- BRIEF, A. P. (1998).** Attitudes in and around organizations. Thousand Oaks, CA: Sage.
- CARRE P., MOISAN A., et POISSON D. (1997).** « L'autoformation Psychopédagogie, Ingénierie, Sociologie » Paris : Presses Universitaires de France.
- CHURCHIL G.A. (1979).** A paradigm for developping better measures of marketing constructs-Journal of marketing research, vol. 18, p 64-73
- COHEN E. (1997) :** « Gestion de la Formation », in Encyclopédie de Gestion (2ed), sous la direction de Simon Y. et Joffre P., Economica, pp 1567-1579.
- DIA A. L. (1991),** « Le management africain, mythe ou réalité », *Revue internationale des PME*, Vol. 4, n°1
- DOLAN S., TANIA S., SUSAN E. et SCHULER R. (2002).** La Gestion des RH, tendances, enjeux et pratiques actuelles. Québec : Edition du renouveau pédagogique.
- FABRE M. (1992).** Recherche et Formation N°12. Le mémoire Professionnel pp. 119-134
- HOFSTEDE G. et BOLLINGER D. (1987),** Les différences culturelles dans le management. E. Organisation.
- JARDILLIER P. (1986).** « Le développement humain dans l'entreprise ». Paris : Presses Universitaires de France, p 139.
- JUDGE T.A., THORESEN C.J., BONO J.E. & PATTON G.K.(2001),** The job satisfaction-job performance relationship : A qualitative and quantitative review. Psychological Bulletin, vol 127 N° 3, pp 376-407.
- KOUAKOU K.C, (2010).** « Politique active d'emploi et employabilité des jeunes dans la ville d'Abidjan », Documents de travail 159 ? Groupe d'Economie du Développement de L'Université Montesquieu Bordeaux IV
- LAROUSSE (1995),** Dictionnaire Français.
- LAWLER, E. (1986),** « High-Involvement Management: Participative Strategies for Improving Organizational Performance ». San Francisco: Jossey Bass
- LOCKE E. A. (1969),** « What is job satisfaction? », Organizational Behaviour and Human Performance, pp.309-336
- MARTINEAU, S. (2014).** Cinq dimensions de l'insertion professionnelle en enseignement <http://www.insertion.qc.ca/?-LADIPE->
- MASLOW, AH (1943),** A theory of human motivation. Psychological Review, 50(4), 370-396. <https://>
- MEIGNANT A. (1986):** La formation, atout stratégique pour l'entreprise, Paris, les Editions d'Organisation.
- MULLET J.et DJUATIO E. (2011).** Les effets de la justice procédurale et de la justice distributive sur l'employabilité et la satisfaction des salariés, modérés par le niveau d'engagement organisationnel « Revue des Gestion des Ressources Humaines »

OUATTARA A. (2009), « Formation Continue et Performance des Entreprises en Côte d'Ivoire ». Management international, vol. 13, n°2, 2009, p.53-65. <http://id.erudit.org/iderudit/029779ar>

ROUSSEL, P., DURRIEU, F., CAMPOY, É., EL AKREMI, A., (2002), « Méthodes d'Équations Structurelles : Recherche et Applications en Gestion », Économica, Paris

SCHEIN E H. (1980), (copyright 1965). Organizational Psychology. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

SPECTOR P. (1997), Job Satisfaction Application Assessment causes and Consequences, Sage Publication, United State, p. 3

WEISS D. J., DAWIS R.V., ENGLAND G.W., LOFQUIST L. H. (1967), “Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire, Minnesota studies for vocational rehabilitation”, Industrial Relations Center, University of Minnesotax D.

ZADI K. M. (1998), culture africaine et gestion de l'entreprise moderne, Céda

ANNEXE 1

Tableau 1 : Résultats de l'analyse de l'intensité et du signe des liens entre variables du modèle par le test de corrélations de Pearson

		FORM_VOL
FORM_VOL	Corrélation de Pearson	1
	Sig. (bilatérale)	
SAT_INTR	Corrélation de Pearson	,432**
	Sig. (bilatérale)	,000
SAT_EXTR	Corrélation de Pearson	,389**
	Sig. (bilatérale)	,000
SAT_CUL	Corrélation de Pearson	,321**
	Sig. (bilatérale)	,000

Source : Nos analyses sous SPSS 23

Tableau 2 : Résultats des hypothèses de la recherche

Variable expliquée : La Satisfaction au travail										
	SAT_INT (a)			SAT_EXT (b)			SAT_CULT (c)			
Hypothèses	La Formation	t	P	B	T	P	B	T	p	B
H3	FC_VOL	6,195	***	,670	5,491	***	,489	5,564	***	,558
R ²	,674 =67,40%			,496 =49,60%			,537 =53,70%			

Source : Nos analyses sous AMOS 23 ; *** : significativité < 0,001

ANNEXE 2

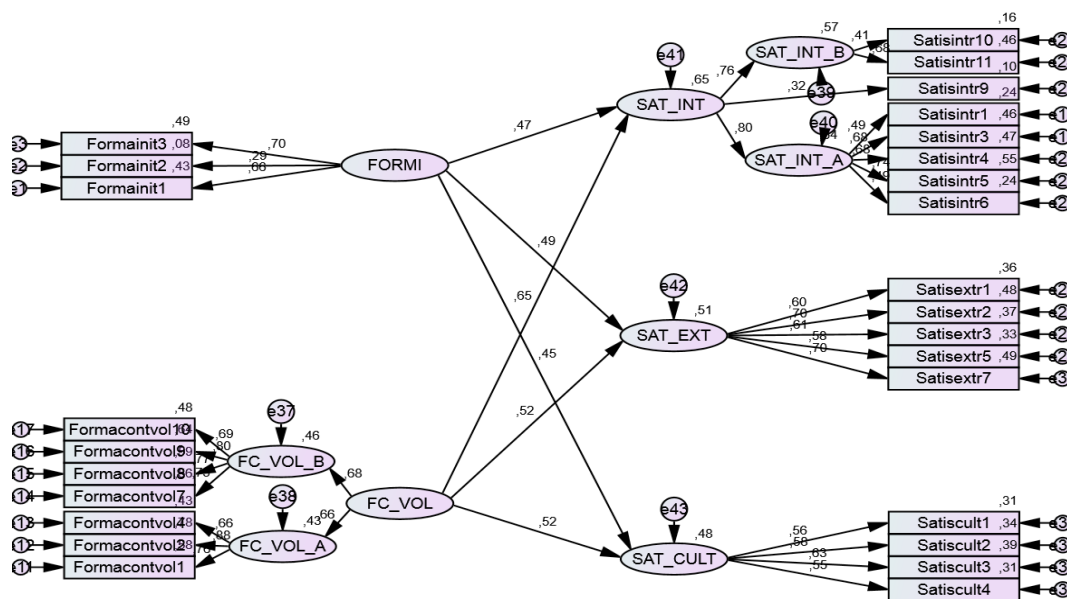


Figure 1 : Modèle validé de la recherche

Source : Nos analyses sous AMOS 23