

Intention de quitter la profession chez les sages-femmes de la génération Y des hôpitaux publics : un état des lieux

COLLEY Kolévi Mawuéna

Equipe de Recherche en Management des Organisations (EREMO)

Faculté des Sciences Economiques et de Gestion (FASEG)

Université de Lomé - Togo

Résumé : L'objectif de ce travail est de proposer un état de la connaissance sur les déterminants de l'intention de quitter la profession chez les sages-femmes de la génération Y des hôpitaux publics. Il ne s'agit pas de proposer de nouvelles théories mais de faire une revue de littérature des théories existantes sur le concept de l'intention de quitter la profession en se fondant sur une analyse de revue de la littérature relative à l'intention de quitter la profession soignante en particulier chez les infirmières puisque la profession de sage-femme et d'infirmières sont proches et subissent les mêmes contraintes et risques à l'hôpital. Ces deux professions font toutes parties du corps paramédical. En plus les sages-femmes ont pour la plupart des cas écartées des études sur les attitudes au travail. Ce papier se base également sur certains modèles théoriques qui expliquent au mieux le modèle d'évolution de la carrière chez les sages-femmes puisque ces dernières sont pour la plupart des mères aux foyers et qui exercent dans un contexte de conciliation travail/famille difficile. Ce cadre théorique permettra aux différents acteurs, les autorités sanitaires, les directeurs des hôpitaux et leurs directeurs des ressources humaines de mettre en place des mécanismes appropriés afin de fidéliser leur personnel en l'occurrence les sages-femmes.

Mots-clés : Intention de quitter, appartenance générationnelle, profession, sages-femmes, hôpitaux publics.

Digital Object Identifier (DOI): <https://doi.org/10.5281/zenodo.10542490>



1. Introduction

La problématique de la pénurie des ressources humaines en santé en Afrique n'est pas nouvelle (Kane et al., 2018). Des études ont été réalisées dans le contexte africain et celles-ci montrent que les conditions de travail et de vie, les faiblesses des rémunérations sont les facteurs explicatifs de l'intention de quitter la profession chez les soignants. Les travaux menés entre 1980 et 2007 par Willis-Shattuck et al. (2008) ont retrouvé une faible motivation chez les prestataires de soins en Afrique. Ils ont aussi montré que le salaire était le facteur le plus important de motivation et de rétention au travail dans les pays en développement (Faye, 2018). En ce qui concerne les facteurs d'ordre contextuels, les soignants sont attirés par les conditions de travail qui sont proposées par les pays du Nord. Le taux de chômage élevé dans les pays en développement (PED) était aussi évoqué (Ndayirata, 2017).

Dans cette situation de crise des ressources humaines en santé en l'occurrence des sages-femmes et infirmiers, on assiste à la ruée de ses derniers vers d'autres formations leur conférant de nouvelles compétences et de nouvelles perspectives de carrière. Comme il n'y a pas de formation continue dans leur domaine, ils se font former suivant les opportunités qui s'offrent à eux. À cet effet, pour développer leur carrière, ils changent de profession, ou exercent des métiers dans d'autres secteurs d'activités, même s'ils restent dans le milieu hospitalier. Donc ils quittent les soins alors que le système a besoin de leurs compétences. L'enseignement amer tiré de cet état de fait est que les hôpitaux et districts sanitaires se vident de leurs paramédicaux (sage-femmes et infirmières) expérimentés (Kande et Diémé, 2021). Dans cette étude, nous avons choisis de nous intéresser aux sages-femmes.

Les sages-femmes semblent avoir été en partie oubliées des études. Les recherches se sont concentrées notamment sur les infirmières, les médecins mais aussi les cadres de santé (San Martino, 2023). Selon Rouleau (2010), cela pourrait s'expliquer par le fait que les sages-femmes n'ont pas une présence importante dans les systèmes de santé de certains pays (ex : en Amérique du Nord) ou bien parce que les sages-femmes sont parfois assimilées aux infirmières (Buchan and Calman 2004). Or cette profession est fondamentalement engagée en faveur de l'humain, de la femme, de son accompagnement dans ce moment, si particulier de l'existence. Sauf quelques exceptions, tout être humain croise un jour le chemin d'une sage-femme : à sa naissance ou pour donner naissance (San Martino, 2023).

Pour mieux régler la problématique du départ des sages-femmes, il importe de mieux préciser la catégorie en cause. Les travaux en GRH montrent d'ailleurs que tout départ volontaire n'est pas toujours néfaste pour l'entreprise, car il peut être l'occasion de voir partir des employés peu performants (Poulain-Rehm, 2006). D'où la nécessité de cerner la nature réelle des salariés qui quittent une organisation (Sédo, 2020 ; Poulain-Rehm, 2006). Dans le cadre de ce papier, nous faisons le choix de s'intéresser au concept de génération pour préciser la relation entre les déterminants organisationnels, individuels, contextuels et l'intention de départ des sages-femmes d'où la question de recherche : **Quel est l'état de connaissance sur les déterminants de l'intention de quitter la profession chez les sages-femmes de la génération Y des hôpitaux publics ?** Cet article est subdivisé en deux parties. Dans un premier temps, nous évoquerons les notions d'hôpital public, de génération, de profession et d'intention de quitter ainsi que les différents modèles théoriques pour expliquer l'intention de quitter. Dans un second

temps, nous ferons une synthèse de la littérature sur les déterminants de l'intention de quitter la profession chez les sages-femmes.

2. Les concepts clés à l'étude

2.1. L'hôpital public

Pour Del Volgo (2008), l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS) définit l'hôpital comme l'élément d'une organisation de caractère médical et social dont la fonction consiste à assurer à la population des soins médicaux complets, curatifs et préventifs, et dont les services extérieurs irradiant jusqu'à la cellule familiale considérée dans son milieu ; c'est aussi un centre d'enseignement de la médecine et de recherche bio sociale. Le rôle de l'hôpital en devient tout à fait considérable. Selon la Haute Autorité de Santé (2009), les hôpitaux sont des établissements agréés dont l'activité principale consiste à dispenser des services médicaux diagnostiques et thérapeutiques aux patients hospitalisés, et à offrir à ces patients les services d'hébergement spécialisés que nécessite leur séjour (Kassbi et al., 2020).

Boukourt (2016) constate que le caractère « sacré » de l'hôpital, lieu de soins, de sécurité et de vie qui lui conférerait une place particulière dans la société n'échappe plus à la violence quotidienne. A ce titre, l'hôpital étant une société dans la société, ou pourrait-on dire, un système dans le système, est soumis à tous les comportements d'agression et de violence (Remili, 2019). D'après Remili (2019), l'auteure explique : « L'hôpital est devenu l'épicentre de toutes les tensions. L'exercice de la profession de soignant s'effectuant dans des conditions particulières de souffrances et d'inquiétudes fréquentes des patients et de leurs proches sous tendues par une forte demande et des conditions de travail dégradées. Nous assistons presque tous les jours à des scènes de violence dans les différents hôpitaux qu'il s'agisse de violence verbale ou physique » (Boukourt, 2016, p. 20).

2.2. L'intention de quitter

Barraud-Didier et al. (2022) fait la synthèse suivante : l'intention de quitter correspond à la probabilité estimée par l'individu lui-même de quitter son entreprise ou sa profession dans un avenir proche (Halawi, 2014). L'intention de quitter, une entreprise ou une profession, est considérée comme le principal déterminant de retrait réel de l'individu (Griffeth et al., 2000). Cette relation directe et immédiate entre l'intention de quitter et le retrait réel est sous-tendue par la théorie du comportement planifié d'Ajzen et Fishbein (1977) dans laquelle les intentions à l'égard d'un comportement sont considérées comme la cause directe du comportement (Barraud-Didier et al., 2022). L'étude de Parasuraman, (1989) confirme par exemple le rôle clé de l'intention de quitter dans le développement du turnover réel chez les infirmier(e)s (Magne, 2016).

D'après Deschênes (2019), l'intention de quitter les professions de l'enseignement (Ryan et al., 2017) et du domaine médical (Moloney et al., 2018) est celle ayant le plus suscitée d'intérêt scientifique. Les modèles explicatifs de l'intention de quitter la profession reposent généralement sur les mêmes prémisses que ceux de l'intention de quitter l'organisation (Kim et al., 1996), de sorte qu'ils s'appuient sur des facteurs explicatifs de nature individuelle (p. ex. : le niveau de scolarité et l'ancienneté), organisationnelle (p. ex. : les conditions d'emploi),

environnementale (p. ex. : l'état du marché du travail) et attitudinale (p. ex. : la satisfaction au travail, la satisfaction envers la profession et l'engagement envers la profession). Deschènes (2019) précise qu'un changement de profession n'implique pas nécessairement la rupture du lien d'emploi avec l'organisation. Pour certains auteurs (March et Simon, 1958 ; Bluedorn, 1980), le fait de quitter une organisation ou une profession découle d'un processus, à la fois cognitif, émotionnel et comportemental qui fait consensus dans la littérature et que plusieurs auteurs ont mis en exergue (Beaudry et al., 2021).

2.3. Les modèles théoriques de l'intention de quitter la profession chez les sages-femmes

Il s'agit de présenter les différents modèles théoriques pouvant expliquer l'intention de quitter la profession chez les sages-femmes. Nous avons retenu trois modèles théoriques qui sont le modèle « ABC de Carrière Kaléidoscopique », le modèle exigences-ressources, modèle JD-R et le modèle de Siegrist, le rapport effort/récompense.

2.3.1. Le modèle « ABC de Carrière Kaléidoscopique »

Pour analyser les différences dans les trajectoires de carrière des hommes et des femmes, Mainiero et Sullivan (2005, 2008) ont développé un nouveau modèle de carrière : la carrière kaléidoscopique (Bergeron-Fournier, 2017). Mainiero et Sullivan (2005) proposent une approche basée sur le modèle « ABC de Carrière Kaléidoscopique » pour mieux rendre compte de la complexité de la carrière des femmes (Lazzari Dodeler et Tremblay, 2014). Mainiero et Sullivan (2008) considèrent qu'il existe deux grandes différences entre les carrières des femmes et celles des hommes : 1) les obstacles « invisibles » liés à la progression de carrière ou ce que l'on pourrait nommer le « plafond de verre » et 2) les contraintes liées aux responsabilités familiales des femmes qui s'occupent encore aujourd'hui de la majorité des tâches domestiques ou reliées aux enfants (Bergeron-Fournier, 2017). En effet, d'après Kitengue Maningo (2022), plusieurs facteurs individuels ont été relevés dans la littérature comme facteurs qui influencent positivement ou négativement les trajectoires professionnelles des femmes.

La maternité figure parmi les premières barrières. La situation se complique encore avec la présence des enfants en bas-âges, à la suite de la division sexuée de rôle (Portela et Signoretto, 2017 ; Marry et al., 2015 ; Gavray, 2006a). Les femmes décident de quitter momentanément ou définitivement le marché du travail, ou elles s'orientent vers les emplois à temps partiel (Méda and Meda, 2001). Elles sont défavorisées par rapport aux hommes qui progressent plus rapidement dans leur avancement de carrière (Kitengue Maningo, 2022). Ces événements ne vont pas affecter de la même façon les femmes en fonction de leur catégorie d'âge. Pour les jeunes, c'est l'entrée sur le marché de l'emploi mais aussi le démarrage du couple et la maternité. Pour celles qui sont en mi-temps de carrière (35-50 ans) c'est le moment où les enfants sont plus grands et autonomes, ce qui leur redonne de l'autonomie et l'envie de reprendre leur carrière. Pour les femmes plus âgées, on a l'envie de capitaliser sur les acquis et de partager son expérience mais aussi les charges liées aux petits enfants et d'autres personnes dépendantes (Dujardin et al., 2014 ; Marry et al., 2015).

Ainsi, Mainiero et Sullivan (2008) avancent l'idée d'une carrière kaléidoscopique où, comme dans un kaléidoscope, les choix de carrière sont orientés par plusieurs dimensions mais l'une

d'entre elles est plus importante et prédominante à un moment donné dans la vie des individus selon la situation du moment. Les deux autres dimensions sont toujours présentes, mais non prépondérantes (Bergeron-Fournier, 2017). Lebègue (2015) renseigne que les femmes sont plus enclines que les hommes à effectuer des pauses dans leur parcours professionnel, à réduire leur nombre d'heures passées au travail et à changer plus souvent d'organisations (Mainiero et Sullivan, 2005 ; Cocandeu-Bellanger, 2008). Lebègue (2015) pense que la carrière des hommes est linéaire, celle des femmes est sinusoidale et elle est reliée aux autres sphères de leur vie comme la sphère familiale ou personnelle.

2.3.2. Modèle exigences-ressources, modèle JD-R

D'après Barraud-Didier et al.(2021), le modèle « exigences-ressources au travail », devenue théorie (Bakker et Demerouti, 2017), et plus communément nommé modèle JD-R (Bakker et Demerouti, 2007), est un cadre théorique qui permet de comprendre comment des facteurs liés au travail interagissent pour prédire le bien-être au travail (épuiement professionnel et engagement au travail) et les résultats qui en découlent, tels les comportements de retrait (Bakker et Demerouti, 2007 ; Bakker et al., 2003). Selon ce modèle, chaque profession est caractérisée par des facteurs au travail, ou conditions de travail, qui lui sont propres. Ces facteurs sont classés en deux groupes : ceux qui constituent des exigences et ceux qui constituent des ressources. Les exigences liées au travail sont des facteurs qui nécessitent des efforts, physiques, émotionnels ou cognitifs, continus et qui sont par voie de conséquence associés à des coûts (Demerouti et al., 2001). Les ressources sont quant à elles des facteurs physiques, psychologiques, sociaux ou organisationnels qui permettent de réduire les exigences (Demerouti et al., 2001). De par sa structure paradigmatique, le modèle de Demerouti s'applique à de très nombreuses situations de travail, quelles que soient les exigences et ressources en présence. Le milieu des soins est tout particulièrement propice à une étude orientée selon ce modèle. Les restrictions budgétaires, nécessaires certes, obligent néanmoins à faire toujours plus avec toujours moins de moyens. Cette réalité est doublée de nombreuses restructurations dans différents secteurs de soins, de l'augmentation de la charge de travail, de la charge administrative et de la complexification des situations de soins (Haberey-Knuessi, 2011).

2.3.3. Le modèle de Siegrist, le rapport effort/récompense

D'après Affo (2019), le modèle du Déséquilibre Efforts/Récompenses de Siegrist (1996) enrichit les modèles de stress en proposant une approche basée sur la dissonance entre des coûts élevés et des gains faibles. En effet, il donne une indication sur la perception d'un ratio calculé lorsque les employés mettent en relation les efforts fournis avec la perception des récompenses reçues (Moisson, 2008). C'est donc le concept de « réciprocité sociale » qui est capital : c'est-à-dire la possibilité d'avoir accès aux avantages légitimes auxquels on est en droit de s'attendre, compte tenu de l'effort fourni. Ce modèle repose sur les théories sociologiques de l'identité qui soulignent l'importance des relations sociales et des rôles sociaux (Vézina et coll., 2006). Selon ce modèle, un travail trop exigeant nuit à la santé lorsque sa reconnaissance matérielle et morale (récompenses) n'est pas en rapport avec les efforts requis (Niedhammer et Siegrist, 1998). Ainsi, les travaux de Siegrist valident son postulat que le déséquilibre qui peut naître entre les efforts requis pour la réalisation de son travail et, les récompenses que l'individu en retire,

entraîne des réactions pathologiques sur le plan émotionnel et physiologique. En somme, la tension au travail résulterait d'un effort fourni important, combiné à une faible récompense (Machado, 2015).

2.4. La profession de sage-femme

Tout d'abord, d'après Tourmen (2007) le terme de « profession » pourrait être utilisé comme un cas particulier de métier particulièrement structuré, comme c'est le cas en sociologie des professions. Une approche sociologique nord-américaine des professions, née dans les années 1940 et liée à la législation américaine, distingue organisation et association professionnelle, instaurant une distinction entre « professions » et « métiers » (ou « occupations »). Pour l'auteure, les Anglo-Saxons distinguent « profession » (communauté constituée) et « occupation » (métier où les membres ont juste le droit de se syndiquer), en référence aux dispositions légales des États-Unis, dans leur législation : toute association de gens faisant un même métier peut demander à un tribunal d'instituer ce métier en « profession ». En ce concerne la définition de la sage-femme, l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS) stipule qu'une sage-femme est : *« Une personne qui a suivi un programme de formation reconnu dans son pays, a réussi avec succès les études afférentes et a acquis les qualifications nécessaires pour être reconnue ou licenciée en tant que sage-femme. Elle doit être en mesure de donner la supervision, les soins et les conseils à la femme enceinte, en travail et en période de post partum, d'aider lors d'accouchements sous sa responsabilité et prodiguer des soins aux nouveau-nés et aux nourrissons. Ses soins incluent des mesures préventives, le dépistage des conditions anormales chez la mère et l'enfant, le recours à l'assistance médicale en cas de besoin et l'exécution de certaines mesures d'urgences en l'absence d'un médecin. Elle joue un rôle important en éducation sanitaire, non seulement pour les patientes, mais pour la famille et la préparation au rôle de parents et doit s'étendre dans certaines sphères de la gynécologie, de la planification familiale et des soins à donner à l'enfant. La sage-femme peut pratiquer en milieu hospitalier, en clinique, à domicile, ou en tout autre endroit où sa présence est requise »*. (Richard, 2019 : 4).

2.5. L'appartenance générationnelle

2.5.1. Définition

D'après Rappin (2016), le mot « Génération » provient du latin generatio, exprimant l'engendrement ; lui-même se forme à partir du radical, genus, émanant du grec genos qui se décline sur les quatre plans de la reproduction et de la filiation, de la biologie et de la botanique (genre et espèces), de la société (la corporation), et, enfin, de la cité (la nation, le peuple). Selon l'auteur, le nom genos se constitue à partir du verbe gignomai : devenir, naître, croître, s'accomplir. On y reconnaît sans peine l'univers physique aristotélicien, dans lequel le mouvement désigne l'altération de la chose en train de rejoindre sa plénitude, en raison du passage de la puissance à l'acte. De ce point de vue, le genos grec s'exprime, d'Hésiode à Platon, dans les mythes d'autochtonie qui narrent la fondation des cités par la mise en scène d'un Père fondateur (Érichthonios pour Athènes, Cadmos pour Thèbes) et d'une semence (celle d'Héphaïstos tombant sur le sol dans le premier cas, les dents du dragon vaincu dans le second).

En réalisant une méta-analyse portant sur plusieurs travaux de recherche portant sur le sujet, Djabi et Shimada (2012) ont identifié trois approches de génération (Maghnaoui et al., 2016) : La catégorie d'âge, la cohorte sociétale, et la génération période / évènement.

– La génération comme catégorie d'âge qui émerge essentiellement de l'ethnologie, la psychologie et la psychologie sociale regroupe un ensemble de personnes appartenant à une même phase de vie psychologique et sociale. L'effet d'âge est donc lié à la maturation et le vieillissement d'un individu au cours de sa vie (Maghnaoui et al., 2016).

– La génération comme cohorte sociétale provient de la sociologie. La sociologie générationnelle part d'un constat simple : Au-delà des spécificités et particularités individuelles, il existe un fond commun qui relie les individus nés sur des périodes proches. Ce fond commun, qui teinte les valeurs et les comportements de ce groupe d'individus, provient du contexte dans lequel ont grandi ces individus : les évènements historiques (politiques, socio-économiques, technologiques, idéologiques...) que vivent les personnes d'une même génération pendant leur enfance et leur jeunesse impactent sur la façon dont ils bâtissent leur représentation du monde et de la société (Maghnaoui et al., 2016).

– D'après Maghnaoui et al. (2016), la génération de période est définie comme étant un ensemble d'individus qui ont vécu une temporalité unique, caractérisée par une nouvelle donne contextuelle ou un évènement significatif qui les influencent. Cette influence porte sur les différentes catégories d'âge et cohortes sociétales en présence (Attias-Donfut, 1988). La génération de période donc transcende différentes catégories d'âge et de cohortes sociétales (Djabi et Shimada, 2012).

2.5.2. Les différents types de génération sur le marché du travail

Kleber et Persson (2016) affirment que la recherche scinde la population active actuelle en trois générations. Ces générations selon Dejours et Wechtler (2011) sont présentées ci-après (Strauss et Howe, 1991) :

- Les « **Vétérans** » (aussi appelée Génération Traditionaliste ou Génération Silencieuse) sont nés entre 1920 et 1945. Ils ont connu la seconde guerre mondiale et la grande dépression. Leur attitude est marquée par l'obéissance et le respect de l'autorité. Ils ont travaillé sous des modes de gestion hiérarchique formelle. Aujourd'hui certains sont encore aux commandes d'entreprises familiales.

- Les « **Baby-Boomers** », nés entre 1945 et 1965, représentent la génération qui a bénéficié de la croissance et du plein emploi. C'est elle qui a inventé la société de consommation et croit en la réussite sociale. Elle recherche la réussite professionnelle, est loyale envers l'entreprise et la hiérarchie tout en prônant l'autonomie individuelle. Ce groupe part progressivement à la retraite.

- La « **Génération X** », née entre 1965 et 1980, a été marquée par la crise économique, l'effondrement des valeurs et le choc technologique. Cette population a développé un certain scepticisme vis-à-vis du futur et des organisations. C'est la génération actuellement au pouvoir.

- La « **Génération Y** » est née entre 1981 et 2000, avec la mondialisation et les technologies de l'information, le progrès et l'impression que tout est possible. Confiante et optimiste, elle souhaite travailler moins et mieux. A la fois indépendante tout en ayant besoin d'approbation, elle est impatiente de progresser dans l'organisation. Son comportement professionnel peut apparaître comme le prolongement de celui de « l'enfant roi ». ». Parlant de la génération Y spécifiquement, Kambangoye Lendoye (2020) affirme que selon le dernier rapport de la Banque

Mondiale (2014), le continent africain dispose du premier réservoir d'individus appartenant à la génération Y (200 millions). Il affirme également que l'Organisation Internationale du Travail (OIT) dans son nouveau rapport « Emploi et questions sociales dans le monde : Tendances 2020 », prévoit que les jeunes âgés de quinze (15) à vingt-quatre (24) ans devraient être au nombre de deux-cent-quatre-vingt-trois (283 000 000) millions d'ici à 2030 pour la seule Afrique Subsaharienne.

2.5.3. Les limites de l'approche générationnelle

D'après Abrioux et Abrioux (2012), une revue de littérature permet de constater que de nombreux auteurs parlent de différences intergénérationnelles sans se poser la question des limites de cette lecture. D'ailleurs, les résultats de recherches sont très contrastés. L'objectif est de pointer un ensemble de difficultés inhérentes à la comparaison intergénérationnelle. Pour ces auteurs, la première difficulté concerne l'imprécision du modèle par rapport au choix des bornes d'une génération et aux « situations » ou « événements » caractéristiques d'une période. Où débute une génération et où s'arrête-t-elle ? Pichault et Pleyers (2010) ont montré que les découpages retenus par les auteurs sont loin d'être homogènes. Certains auteurs se détachent de la recherche des caractéristiques de périodes pour distinguer des « cycles de formation » d'une vingtaine d'année (Market, 2004). Pour Abrioux et Abrioux (2012), la deuxième difficulté repose sur la délimitation d'espaces pertinents. La « situation » sociale collective de même que les structures sociales ne sont pas les mêmes en Europe, en Afrique, en Amérique ou en Asie. De ce point de vue, il ne pourrait donc pas exister de « problème générationnel universel ». La troisième difficulté selon Abrioux et Abrioux (2012) renvoie aux différences de « réception » de ces grands événements marqueurs de génération. Toujours selon un critère spatial, l'on peut imaginer que l'impact du fait marquant « mai 68 » n'a pourtant pas été vécu de la même manière en ville et à la campagne, au nord ou au sud de la France. Une quatrième limite relevée dans la littérature est celle liée aux populations étudiées et au manque de scientificité des articles. Pour Djabi et Shimada (2015), la dernière limite renvoie à la présomption d'homogénéité générationnelle. En cherchant à identifier les similarités internes à une génération et les différences intergénérationnelles, ces travaux ont tendance à promouvoir une vision uniforme des générations. Pourtant, plusieurs travaux montrent que les différences entre individus peuvent être plus importantes entre les membres d'une même génération qu'entre ceux appartenant à des générations distinctes (Cogin, 2012 ; Twenge, 2010).

3. Les déterminants de l'intention de quitter la profession

La revue de la littérature distingue trois grandes catégories de facteurs pouvant expliquer l'intention de quitter la profession, à savoir : les facteurs qui relèvent de l'organisation (facteurs organisationnels), ceux qui relèvent de l'individu (facteurs individuels) et ceux qui proviennent de l'environnement (facteurs environnementaux ou contextuels).

3.1. Les déterminants organisationnels

Ces facteurs sont entre autres, le stress professionnel, la charge physique de travail, la charge émotionnelle, la reconnaissance, le plateau de carrière, le niveau de rémunération. Pour Beaudry (2019), le stress est grandement associé à l'intention de quitter des infirmières (De Milt et al., 2011 ; Hong et Lee, 2016 ; Scammell, 2016). En effet, selon elle, il est fortement associé à

l'insatisfaction au travail et est l'une des causes principales qui poussent les infirmières à changer d'emploi (Applebaum et al., 2010), ou à quitter la profession (Flinkman et al., 2010). Selon Beaudry (2019), plusieurs auteurs ont tenté d'expliquer ce facteur en mentionnant que les infirmières sont quotidiennement exposées à toute sorte de stressors psychologiques tels que les longues heures de travail, les quarts de travail rotatifs et l'épuisement émotionnel (Jennings, 2008; Jourdain et Chênevert, 2010), ce qui est amplifié par le fait que l'infirmière se doit de développer ses aptitudes et ses compétences pour être en mesure d'accomplir un large éventail de tâches, en plus d'assumer de nombreuses responsabilités, tout en offrant des soins infirmiers de qualité à ses patients (Jennings, 2008). Par ailleurs, selon Applebaum et al. (2010), ce n'est pas le stress lui-même qui amène les infirmières à quitter leur emploi, mais bien les conséquences physiques du stress comme le manque de repas, les symptômes physiques et les heures supplémentaires (Beaudry, 2019).

D'après Boufarouj (2023), un degré de stress élevé peut conduire à un nombre élevé de départ des employés. Ce facteur est directement lié à l'intention de ne pas rester, selon l'étude de Gamage et Herath (2013) auprès de professionnels des technologies de l'information. Cependant Gintrac (2011) souligne que le stress ne serait pas que négatif. Selon lui, le stress passager, lié par exemple à un délai à respecter, peut constituer un stimulant de la productivité du salarié dans la mesure où le salarié considère que l'objectif, qu'il a négocié ou qui lui a été imposé, est certes difficile à atteindre mais qu'il n'est pas hors de sa portée.

Les sages-femmes affrontent quotidiennement des situations difficiles et stressantes tels que l'accouchement et la fausse couche, et en contrepartie elles devraient maintenir leurs émotions et avoir la capacité de gérer ses différents événements avec beaucoup de maîtrise, de prudence, de responsabilité et avec les moyens disponibles. Ce métier implique un haut niveau d'interaction sociale, elle doit gérer en permanence des interactions avec sa patiente et la famille de sa patiente, ses collègues, la hiérarchie médicale et l'administration. Ce qui expose à une confrontation régulière avec des situations conflictuelles qui va impacter le bien-être et peut favoriser l'installation de l'épuisement professionnel (Mrazguia et al., 2021). Selon Jauvin (2019), les effets d'un travail émotionnellement exigeant peuvent être multiples et s'exprimer tant au plan psychologique que physique. Ils peuvent avoir un impact sur la personne elle-même, mais aussi sur les collègues et sur l'organisation.

Des travaux ont été menés sur les facteurs organisationnels en relation avec le bien-être au travail dans plusieurs domaines d'activités. D'abord, de nombreuses études indiquent que la charge de travail a un effet sur la santé psychologique au travail (Mansour 2012, Györkös et al., 2015 ; Mhiri, 2019). Ainsi, une étude réalisée par Kouamé et Ouattara (2016) sur les conditions de travail et le stress professionnel chez des conducteurs des autobus de la Société de Transport Abidjanaise (SOTRA) indiquent que les exigences élevées de travail engendrent le stress chez les conducteurs. Dans ce même ordre d'idées, Györkös et al., (op.cit) examinent la relation entre les conditions psychosociales du travail et bien-être en comparant deux échantillons de travailleurs Suisse et en Afrique du Sud en prenant en compte la charge de travail. Les résultats de cette recherche montrent que la charge de travail élevée entraîne une baisse de l'engagement au travail chez les Africains du Sud, alors qu'elle favorise plus d'engagement au travail chez les Suisses (Kouadaio et al., 2023).

D'après Barraud-Didier et al. (2023), la littérature relève qu'un individu avec une charge de travail élevée aura tendance à adopter des comportements de retrait (Suarthana et Riana, 2016 ; Qureshi et al., 2013 ; Holland et al., 2019). Cependant pour Djohossou et Worou Houndekon (2022), les exigences de travail peuvent aussi être source de comportement d'innovation au travail (King et al., 2007) et donc ne pas être forcément cause d'intention de quitter la profession. Les auteurs citent en exemple Noefer et al. (2009) qui observent dans leur étude une association positive entre les exigences de travail, notamment le rythme et la quantité de travail et les comportements d'innovation au travail.

Pour Belhaj (2011), le salarié évalue sa rémunération dans ses multiples composantes, extrinsèques et intrinsèques, ses conditions de travail, ses possibilités de progression et d'accroissement de ses compétences, les signes de reconnaissance qu'il reçoit, son statut social. Selon l'auteur, la rétribution englobe rémunération et reconnaissance. Le salarié rapproche ces deux évaluations et détermine un rapport entre elles. Le ratio correspondant rétribution/contribution est mémorisé. Ce ratio rétribution sur contribution est appelé ratio d'équité. En permanence, un salarié évalue le niveau de son ratio, qui caractérise à ses yeux sa relation d'échange avec son employeur. Les deux éléments rétribution et contribution que chaque salarié utilise sont donc des construits complexes. La maîtrise des sentiments d'équité s'avère donc extrêmement délicate pour l'organisation (Peretti, 2004). D'après Martin et Ramos-Gorand (2017), quelques auteurs ont intégré la variable de salaire, comme Temple et al. (2009) qui ont étudié les facteurs liés à un faible et à un fort taux de turnover des aides-soignants (caractérisés par le premier et le dernier quartile de leur échantillon) par une régression logistique multinomiale.

Les méta-analyses de Cotton et Tuttle (1986), Griffeth et al. (2000), Mor Barak et al. (2001) et Rubenstein et al. (2018) indiquent clairement que les salaires et les périphériques diminuent l'intention de quitter des salariés et le taux de turnover des organisations (Côté et Renaud, 2022). Selon ces auteurs, plusieurs sondages soulignent que la rémunération est un critère essentiel dans le choix d'un employeur, mais également un élément important de (dé)motivation et d'(in)satisfaction (ex. Randstad Awards, 2015, Hays, 2016, Baromètre Edenred Ipsos, 2001). Langevin (2018) affirme qu'il a été démontré que les employés répondent généralement davantage aux incitatifs financiers qu'à n'importe quel autre type d'intervention RH visant à les motiver, et ce, malgré le fait que la rémunération n'atteint pourtant presque jamais le premier échelon dans les sondages qui valident l'importance de plusieurs critères RH pour les employés (Lawler, 1981 ; Rynes et al., 2004).

En d'autres termes, bien que plusieurs employés ne perçoivent habituellement pas la rémunération comme étant une pratique RH importante, ils sont au contraire extrêmement motivés par celle-ci (Rynes et al., 2004). Sans surprises, il a été démontré qu'au niveau individuel, les employés qui ont les salaires les plus élevés sont moins propices à quitter l'organisation (Campbell et al., 2012). Selon Roussillon Soyer et al. (2017), la rémunération semblerait avoir des conséquences différentes selon qu'elle soit utilisée par l'organisation comme un moyen de contrôle, ou au contraire comme le signal d'un soutien et dans ce cas favoriserait la motivation autonome (Gagné et Deci, 2005 ; Gagné et Forest, 2008). Autrement dit, plus le salaire de l'employé est élevé, plus son taux de roulement diminue.

D'autres études concluent qu'il n'existe aucun lien statistiquement significatif entre les salaires et l'intention de quitter (Abraham et Michie, 2008) et le taux de roulement volontaire (Min, 2007 ; Haines III, Jalette et Larose, 2010). Le salaire n'aurait apparemment pas d'impact sur le roulement de personnel. En résumé, une majorité d'auteurs arrivent à la conclusion que les salaires sont inversement associés au roulement des employés. Plusieurs méta-analyses (Cotton et Tuttle, 1986 ; Griffeth, Hom et Gaertner, 2000 ; Mor Barak, Nissly et Levin, 2001) ainsi que d'autres études confirment le sens de cette relation. Un nombre très limité d'études soutiennent l'absence de lien significatif entre les salaires et le roulement (Abdoune, 2017).

Pour Dose et al. (2019), la reconnaissance est vectrice de bonne santé mentale, de motivation et de bien-être des salariés (Bernaud et al., 2016), apporte un équilibre et permet de compenser les effets de demandes. Selon la théorie de l'échange social (Blau, 1964 ; Wils et Labelle, 2005), les salariés adoptent leurs attitudes en échange de récompenses reçues. Ces récompenses peuvent être de nature financière telles que la promotion, ou de nature sociale telles que les encouragements (Stajkovic et Luthans, 2001), ou encore peuvent être assimilées à l'autonomie au travail (Herzberg, 1966). Une enquête effectuée auprès de 394 membres québécois de l'Association canadienne de l'informatique a révélé que la reconnaissance est négativement et directement liée à l'intention de quitter (Paré et Tremblay, 2007). Walk et al. (2018) ont étudié la reconnaissance en lien avec le roulement chez les bénévoles ; ils sont arrivés à la conclusion qu'il existe une relation négative entre la reconnaissance et le roulement réel des bénévoles (Nouwou, 2022).

Plusieurs études empiriques ont montré que les employés en situation de plafonnement vivent plus de détresse psychologique que les autres (Lemire et al. 1999). Toutefois, les résultats des recherches empiriques sur cette relation sont inconsistants. En effet, ni Davenport (1993), ni Godshalk (1997) n'ont observé de liens significatifs entre le plateau de contenu et la perception des tensions liées à l'emploi ou le sentiment de stress. En revanche, Joseph (1992) a observé que le plateau de contenu était corrélé avec un plus haut niveau de tension liée au travail (Essommé, 2014).

3.2. Les déterminants individuels

Pour Rhnima et al. (2014), si maintes recherches ont étudié l'influence des conflits travail-famille sur des conséquences comme la dépression et la détérioration de la santé physique (Frone, Yardley, et Markel, 1997) ou l'insatisfaction au travail, dans la vie familiale et dans la vie en général (Beutell et Wittig-Berman, 1999), les résultats empiriques de plusieurs études affichent une controverse quant au lien entre les conflits travail-famille et l'intention de quitter. Certains résultats indiquent que le conflit travail-famille est un facteur explicatif de l'intention de quitter alors que d'autres résultats pointent plutôt l'influence du conflit famille-travail. Pour ces auteurs, dans le premier cas de figure, le modèle du stress organisationnel (stress management model) est invoqué tandis que, dans le second cas de figure, c'est le modèle des effets d'entraînement entre les différentes sphères de la vie (spillover model) qui l'est (Post et al., 2009). D'après Guidkaya et Boukar (2022), la contribution de Lavoie et Fontaine (2016) est assez remarquable car ces derniers expliquent que les démissions au poste sont plus accentuées pour les femmes employées dont les enfants ont moins de 5 ans tandis que pour les hommes, rares sont les abandons de poste pour des raisons de manque de conciliation. En effet, ces derniers ont trouvé que particulièrement pour les familles monoparentales, près de 7 sur 10 (soit un taux de 69% pour être précis) disposent d'un chef de famille en emploi avec une difficulté

très importante pour ces parents à concilier travail et famille, une difficulté qui se voit élevée dans les familles qui ont des enfants de moins de 5 ans compte tenu de l'importance des besoins qu'ont les enfants en bas âge (Guérin et al., 1997 ; Wood et Menezes, 2010).

3.3. Les déterminants contextuels

Les facteurs environnementaux sont ceux sur lesquels ni l'organisation ni l'employé n'ont d'emprise. Ils sont généralement liés à la situation socio-économique. Le taux de chômage et la disponibilité des emplois de remplacement sont les deux déterminants les plus souvent cités. Ces déterminants sont liés principalement à l'environnement externe de l'organisation tels que les alternatives professionnelles (Mobley et al., 1978) qui se présentent à l'individu involontairement (Deschênes, 2019). On peut y ajouter l'environnement violent ou l'agressivité des accompagnants des patientes. D'après Remili (2019), la répétition des agressions et des actes de violence subies par les infirmières, est génératrice d'un sentiment d'insécurité et de vulnérabilité (Monceau, 1999).

Pour Remili (2019), les victimes de violence les ressentent comme une affaire personnelle, et non plus, dans sa dimension professionnelle. Le sentiment d'insécurité s'installe et le personnel se retrouve dans une position d'appréhension d'un nouvel épisode, et redoute des comportements agressifs de la part de tout patient, ou accompagnant qui se trouve en face de lui. Ce sentiment d'angoisse grandissant finit par désorganiser, désorienter et désécuriser tout le personnel (Marc, 2004). La violence subie par le professionnel sur son lieu de travail a pour première conséquence, sa perte de confiance en lui-même, mais aussi, en l'entreprise dans laquelle il travaille, ainsi que les valeurs qu'elle représente.

Pour le cas particulier de l'infirmier, cette perte de confiance en soi et en les valeurs de son institution se traduit par un sentiment d'impuissance et d'incompétence, avec perte de son estime de soi (Debout, 1999). D'après Keith et al. (2020), les études qui ont été menées en Europe sur la violence dans les soins de santé ont en revanche permis d'observer que l'incidence de la violence était différente selon les pays. Le projet dénommé NEXT a analysé les raisons des reconversions professionnelles des infirmiers et a montré que l'exposition à des événements violents était plus fréquemment citée par les infirmiers français (39 %), britanniques (29 %) et allemands (28 %), tandis que ces professionnels étaient moins souvent exposés à des événements violents en Norvège (9 %) et aux Pays-Bas (10 %) (European Agency for Safety and Health at Work 2010).

4. Conclusion

Au terme de cet état de connaissance sur les déterminants de l'intention de quitter la profession chez les sages-femmes de la génération Y des hôpitaux publics, il est important de relever la particularité du travail en milieu hospitalier, un terreau fertile pour les risques psychosociaux. La revue de la littérature nous a permis en un premier temps de définir les différents concepts liés à l'intention de quitter la profession et ensuite d'identifier les déterminants de l'intention de quitter la profession et essayer d'établir un lien entre ses déterminants et l'intention de quitter la profession. Somme toute, la profession de sage-femme est une profession à charge

émotionnelle élevée avec des horaires atypiques entraînant des conflits travail/famille. Tous ces facteurs sont à l'origine de l'intention de quitter la profession.

Références bibliographiques

- [1] Abdoune, A. (2017). Les antécédents de l'intention de départ volontaire à la retraite : le cas des seniors dans la fonction publique au Maroc. Thèse de doctorat en sciences de gestion, Université de Bordeaux.
- [2] Abrioux, F. et Abrioux, B. (2012), Comment nuancer l'approche générationnelle des attitudes au travail ? Comparaison plurifactorielle et qualitative de deux générations de salariés d'une entreprise multinationale : *Revue Interdisciplinaire Management, Homme et Entreprise* (n°4, vol. 1), pages 91 à 109.
- [3] Affo B. (2019). Le rôle des interactions numériques dans la sante psychosociale des travailleurs : une approche par le modèle du déséquilibre efforts/récompenses. Congrès AGRH 2019, Nov 2019, Bordeaux, France.
- [4] Barraud-Didier, V., Gatignon-Turnau, A-L., et Mazenc, L. (2021), Stresseurs au travail, intention de quitter précocement la profession et effets médiateurs de l'épuisement émotionnel : le cas de l'agriculteur. 15^{èmes} Journées de Recherche en Sciences Sociales (SFER-INRAE-CIRAD), Dec 2021, Toulouse, France.
- [5] Barraud-Didier, V., Gatignon-Turnau, A-L. et Mazenc, L. (2023), Stresseurs au travail, épuisement émotionnel et intention de l'agriculteur de quitter précocement sa profession , *Économie rurale*, Vol, 3, n° 385 page 63 à 81, juillet-septembre 2023
- [6] Beaudry, M-P. (2019). Facteurs qui influencent l'intention de quitter d'infirmières praticiennes spécialisées en première ligne travaillant dans le réseau public de santé. Mémoire de Maîtrise ès Science (M. Sc.) en sciences infirmières, Université de Montréal.
- [7] Beaudry, C., Deschenaux, F., Aguir, M. et L'Hébreux, S. (2021). Quitter la profession enseignante ? L'évolution des conditions d'exercice du travail du personnel enseignant québécois dans le contexte de la COVID-19, *Revue Interventions économiques*, mis en ligne le 11 juin 2021.
- [8] Belhaj, A. (2011). Les déterminants d'une rémunération « juste » chez les dirigeants tunisiens. 29^{ème} université de l'audit social sur le thème du bien-être au travail. Montpellier 01 et 02 septembre.
- [9] Bergeron-Fournier, M. (2017). Progression et plafonnement de carrière chez les femmes assistantes accessoiristes de plateau dans l'industrie cinématographique au Québec. Mémoire présenté en vue de l'obtention du grade de maîtrise (M.Sc) en relations industrielles École de relations industrielles, Université de Montréal.
- [10] Boufarouj, C. (2023). Les conséquences des facteurs du stress sur l'intention de rester des professionnels des technologies de l'information, *Revue Internationale des Sciences de Gestion* « Volume 6 : Numéro 1 » pp : 886 – 900.
- [11] Côté, F-M. et Renaud, S. (2022). Les liens entre la rémunération intangible, les attentes au travail et l'intention de quitter : une étude quasi expérimentale Dans *@GRH 3* (N° 44), pages 79 à 104. Association de Gestion des Ressources Humaines

- [12] Del Volgo, M-J (2008), Hôpital d'hier et d'aujourd'hui : Malaise dans le soin ? Èrès, « Cliniques méditerranéennes », Vol 2 n° 78, pages 165 à 175.
- [13] Deschênes, A-A. (2019). L'influence de la compatibilité individu/environnement sur l'intention de quitter l'organisation et l'emploi : le rôle médiateur de la satisfaction envers l'organisation, les collègues et le superviseur. Thèse de doctorat, Université Laval.
- [14] Djabi, M. et Shimada, S. (2015). Les différentes facettes de la catégorisation générationnelle au travail. *La Revue des conditions de travail*, 2, 53-61
- [15] Djohossou, A. J. D. et Worou Houndekon R. D. (2022). Effet du bien-être au travail sur la relation entre engagement organisationnel et comportements innovants des salariés du secteur public au Bénin » *Revue Internationale des Sciences de Gestion* « Volume 5 : Numéro 4 » pp : 294 – 316.
- [16] Dose, E., Desrumaux, P. et Mariam, R. (2019). Télépression au travail, relation entre l'utilisation de la messagerie électronique au travail et les échanges leader- membres : rôles de la reconnaissance et de la charge de travail. *Le travail humain* n°2 (Vol. 82), pages 151 à 181. Presses Universitaires de France.
- [17] Essomme, I. (2014). Le plafonnement de carrière : un problème majeur pour le développement des grandes entreprises camerounaises. agrh.fr/assets/actes.
- [18] Faye, A. (2018). Satisfaction au travail des sages-femmes et qualité des soins obstétricaux : une étude au Sénégal. Thèse présentée en vue de l'obtention du grade de Philosophiae Doctor (PhD) en Santé Publique option Épidémiologie. Université de Montréal.
- [19] Guidkaya et Boukar (2022), Strategies différenciées de conciliation travail-famille selon le genre chez le personnel infirmier au Cameroun. *Revue d'Etudes en Management et Finance D'Organisation*, N°15 décembre 2022.
- [20] Gintrac, A. (2011). Le stress au travail, un état des lieux. Dans *Management & Avenir*, Vol 1 (n° 41), pages 89 à 106. Éditions Management Prospective.
- [21] Giraud, L. (2011). L'intention de quitter l'entreprise : une approche par l'étape de carrière et l'appartenance générationnelle du salarié, Thèse de doctorat, Université Jean Moulin (Lyon 3).
- [22] Haberey-Knuessi, V. (2011). Des exigences aux ressources, le modèle de Demerouti au service des soins infirmiers. Association de Recherche en Soins Infirmiers « Recherche en soins infirmiers » Vol 1 N° 104 pages 23 à 29.
- [23] Jauvin, N. (2019). Votre travail est-il émotionnellement exigeant ? *Santé psychologique*, Vol 42, N° 3.
- [24] Kambangoye, L. M. A. (2020), Fidéliser les cadres de la génération Y au sein des entreprises gabonaises : l'importance du duo ancrés-succès en carrière. Thèse de doctorat, Université Paul-Valéry.
- [25] Kande, N. M. A. et Dieme, M. (2021). La GRH en question face à la reconversion professionnelle des paramédicaux. « *Management et Avenir Santé* » Vol 1 N° 8, pages 31 à 51.

- [26] Kane, H., Jabot, F. et Hsairi, M. (2018). Les ressources humaines en santé : planification et parcours individuels. Dans *Santé Publique*, hors-série, pages 7 à 8.
- [27] Kassbi, A., El Ghorfi, S.F. et Hicham Achelhi, H. (2021). Les risques professionnels liés au processus de prise en charge du patient : Cas des services de médecine et chirurgie de l'hôpital de proximité de Ksar el Kébir. *International Journal of Accounting, Finance, Auditing, Management and Economics*, 2(2), 121-134.
- [28] Keith, M., Brophy, J.T. et Hurle, M. (2020). Violences contre le personnel de santé : aperçu de la situation au Canada.
- [29] Kitengue Maningo, S. (2022). Un avenir prometteur d'accès des femmes à des postes à responsabilités. Cas de la République Démocratique du Congo. 33^{ème} congrès de l'AGRH.
- [30] Koudaio K.J.S., Koudassi N.E. et Yao K.C. (2023). Charge de Travail, Soutien Social et Bien-être Psychologique au Travail chez des Agents de Santé des Services de Pédiatrie des Centres Hospitaliers Universitaires (CHU) d'Abidjan (Côte d'Ivoire). *European Scientific Journal, ESJ*, 19 (12), 85.
- [31] Kleber, A. et Persson, S. (2016), Fidéliser des managers de la Génération Y : Une étude exploratoire au sein d'un graduate programme. *Revue internationale de psychosociologie et de gestion des comportements organisationnels*, 2016/53 (Vol. XXII), pages 155 à 186
- [32] Langevin, E. (2018). Impact des pratiques de GRH sur le turnover volontaire, l'absentéisme et la productivité des organisations ayant des opérations au Québec. Mémoire ès maîtrise en sciences de gestion, HEC Montréal.
- [33] Lazzari Dodeler, N. et Tremblay, D-G. (2014). Travailler plus longtemps ? Les pratiques de conciliation emploi-famille/vie personnelle dans la perspective d'une diversité de parcours de vie. *Question(s) de management Vol 2 (n° 6)*, pages 91 à 110.
- [34] Lebègue, T. (2015). La réussite de carrière entrepreneuriale des femmes. *Revue de l'Entrepreneuriat n°1 (Vol. 14)*, pages 93 à 127. Éditions Académie de l'Entrepreneuriat et de l'Innovation. Académie de l'Entreprise.
- [35] Machado, T. (2015). L'évaluation du risque psycho-socio-organisationnel : les principaux modèles de tensions au travail. *Presses universitaires de Rennes*, pp 97-118.
- [36] Maghnaoui, Z., Siragi Fatima, E., Salek, S. et Benaini, O. (2016), La marque employeur comme déterminant de choix des entreprises par les chercheurs d'emploi de la Génération Y. Cas du Maroc. Colloque International de Recherche en Economie et en Gestion (CIREG 2016 - Marrakech) 12-14 Mai 2016, Marrakech, MAROC
- [37] Magne, J. (2016). Etude de dimensions personnelles, relationnelles et attitudinales dans l'intention de quitter un emploi traditionnellement féminin : quelle place accorder au sexe et aux stéréotypes de genre ? *Psychologie*. Université de Bordeaux.
- [38] Martin, C. et Ramos-Gorand, M. (2017). Turnover élevé du personnel soignant dans les Ehpad privés en France : impact de l'environnement local et du salaire. *Economie et statistique n° 493*, 2017.
- [39] Mhiri, S. (2019). Les effets de la charge de travail et du plafonnement de carrière sur les trois dimensions de l'implication organisationnelle des cadres. *Revue de gestion des ressources humaines*, Vol 1 N° 111 pages 35 à 55.

- [40] Mrazguia, C., Abouda, H., Aloui, H., Halouani, A., Karoui, A., Hammami, S., Homri, W. et Channoufi, M.B. (2021). Prévalence du burn out chez les sages-femmes du grand Tunis. *Panafrican Medical Journal* 6(3).
- [41] Ndayirata, S. (2017). L'influence des perceptions des pratiques de GRH et des facteurs de contexte organisationnel sur la fidélité des employés : cas des médecins du secteur public au Burundi. Thèse de doctorat, Université Paul Valéry - Montpellier III.
- [42] Nelly Nowou, (2022) L'impact de la rémunération intangible sur l'intention de quitter : Effet modérateur du genre. École des relations industrielles, Faculté des arts et sciences. Université de Montréal.
- [43] Pichault, F. et Pleyers, M. (2010), Pour en finir avec la génération Y ...Enquête sur une représentation managériale, XXI eme congrès de l'AGR, 17 au 19 novembre 2010.
- [44] Poulain-Rehm, T. (2006). Les théories de la fidélisation. J. Allouche (Ed.), *Encyclopédie des ressources humaines* (p. 442–448). Paris : Vuibert.
- [45] Rappin, B. (2016), actualité de la génération Y, Intempestivité de la génération ? ESKA « Revue internationale de psychosociologie et de gestion des comportements organisationnels » n°53 Vol. XXII, pages 29 à 36.
- [46] Rappin, B. (2018), « De quoi la Génération Y est-elle le nom ? », *Communication et organisation* [En ligne],53.
- [47] Remili, D. (2019). Violences et souffrances en milieu hospitalier : « Le cas des infirmiers du gouvernorat de Tunis » Thèse de doctorat en psychologie. Ecole doctorale Structures, Systèmes, Modèles et Pratiques en Lettres et Sciences Humaines et Sociales.
- [48] Richard, A. (2019). Sage-femme : une profession méconnue, Mémoire en vue de l'obtention du diplôme d'état de sage-femme. Centre Hospitalier Universitaire de Rouen, Ecole de Sages-Femmes.
- [49] Rhnima, A., Wils, T., Pousa, C. E. et Frigon, M. (2014). Conflits travail-famille et intention de quitter dans le domaine de la santé. *Relations industrielles*, 69(3), 477–500.
- [50] Rouleau, D. (2010). Une exploration des effets de la satisfaction au travail des sages-femmes sur le « burnout », l'intention de quitter et la mobilité professionnelle : une étude longitudinale au Sénégal. Mémoire, Université de Montréal.
- [51] Roussillon, S., Roussel, P., Charbonnier-Voirin, A., Bentein, K. et Balkin, David B. (2017). L'influence de la rémunération fixe sur la motivation autonome au travers du soutien organisationnel perçu et ses conséquences en termes d'engagement et de satisfaction au travail. *Revue de gestion des ressources humaines*, 4(N° 106), pages 32 à 45.
- [52] San Martino, L. (2023). Pression à la performance et Hôpital : quels risques sur le mal-être ? Le cas des sages-femmes. *Management et Sciences Sociales* Vol 1 (N° 34), pages 39 à 55.
- [53] Sedo, S. K. W. (2020). L'influence du profil identitaire des aspirants apprentis sur leurs choix d'ateliers d'apprentissage. *Revue internationale P.M.E.*, 33(3-4), 231–259.
- [54] Tourmen, C. (2007) Activité, tâche, poste, métier, profession : quelques pistes de clarification et de réflexion. « *Santé Publique* » Vol. 19, pages 15 à 20.