

# LA PRÉCARITÉ D'EMPLOI AFFECTE NÉGATIVEMENT NOTRE PERSONNALITÉ AU TRAVAIL

Une recherche démontre que l'insécurité chronique d'un emploi nuit à notre personnalité

Science News, 26 février 2020, RMIT University (Institut royal de technologies de Melbourne)

Résumé : *S'appuyant sur la théorie des « Big Five » cybernétique, cette recherche suggère que l'insécurité chronique de l'emploi est associée à une augmentation du névrosisme<sup>1</sup> et à une diminution de l'amabilité et de la productivité du travailleur.*

L'étude, publiée dans le *Journal of Applied Psychology*, démontre que les personnes exposées à la précarité d'emploi pendant plus de quatre ans sont devenues moins stables émotionnellement, moins agréables et moins efficace au travail.

La co-auteurice du rapport, la Dre Lena Wang de l'école de gestion de l'université RMIT, a déclaré que l'étude s'appuyait sur une importante base de données concernant les conséquences négatives de l'insécurité d'emploi.

« Traditionnellement, nous avons toujours pensé aux conséquences à court terme de l'insécurité d'emploi — qu'elle nuisait à votre bien-être, à votre santé physique et à votre estime de soi », a déclaré la Dre Wang.

« Mais maintenant, nous examinons comment cela change réellement ce que vous êtes en tant que personne au fil du temps, une conséquence à long terme dont vous n'êtes peut-être même pas conscient ».

L'étude a utilisé des données représentatives au niveau national provenant de l'enquête HILDA (Household, Income and Labour Dynamics d'Australie) en relation avec les réponses sur la sécurité d'emploi et la personnalité de 1046 employés sur une période de neuf ans.

Elle a appliqué un cadre de personnalité bien établi, connu sous le nom de « Big Five », qui classe la personnalité humaine en cinq grandes catégories : stabilité émotionnelle, amabilité, minutie au travail, extraversion et ouverture<sup>2</sup>.

Les résultats de cette recherche ont démontré que l'insécurité d'emploi à long terme avait un effet négatif sur les trois premiers traits de personnalité, qui sont liés à la tendance d'une

---

<sup>1</sup> Le neuroticisme (ou **névrosisme**, névrotisme, neurotisme) est un trait de personnalité fondamental dans l'étude de la psychologie. Mis en évidence empiriquement dans le modèle des "Big Five" puis dans le modèle HEXACO (émotivité), il caractérise une tendance persistante à l'expérience des émotions négatives.

<sup>2</sup> Pour en savoir davantage sur les différents types de personnalité, voir le dossier [l'Ennéagramme, changer de personnalité, introverti, emploi idéal](#).

personne à atteindre ses objectifs de manière fiable, à bien s'entendre avec les autres et à composer avec le stress.

Mme Wang a déclaré que les résultats allaient à l'encontre de certaines hypothèses sur l'insécurité d'emploi.

« Certains pourraient croire que le travail précaire augmente la productivité, les travailleurs travaillant plus fort dans l'espoir de conserver leur emploi. Nos recherches indiquent que ce n'est peut-être pas le cas lorsque persiste l'insécurité d'emploi », a déclaré Mme Wang.

« Nous avons constaté que les personnes exposées de façon chronique à l'insécurité d'emploi sont en fait plus susceptibles de refréner leurs efforts et de ne pas vouloir établir des relations de travail solides et positives, nuisant ainsi à leur productivité à long terme ».

Une recherche antérieure avait démontré que le travail précaire — y compris certaines pratiques d'embauche, le travail contractuel et occasionnel et le sous-emploi — augmente en Australie et dans le monde.

Les données de l'HILDA ont été tirées des réponses d'employés d'un large éventail de professions et d'emplois qui furent interrogés sur la sécurité de leur emploi telle qu'ils la percevaient.

Le professeur Chia-Huei Wu, auteur principal de l'étude, de l'école de commerce de l'université de Leeds, a déclaré que les types d'insécurité d'emploi pouvaient inclure des contrats à court terme ou du travail occasionnel, des emplois menacés par l'automatisation et des postes qui pourraient être menacés de licenciement.

Selon Wu, il existe des moyens pour les employeurs de soutenir les travailleurs qui se sentent inquiets pour leur emploi.

« Il s'agit autant de la perception de l'insécurité d'emploi que des contrats réellement précaires », a déclaré M. Wu.

« Certaines personnes se sentent simplement découragées par la nature changeante de leur rôle ou craignent d'être remplacées par l'automatisation.

« Mais si certains emplois existants peuvent être remplacés par l'automatisation, de nouveaux emplois sont créés. »

« Les employeurs ont donc la possibilité de réduire cette perception, par exemple en investissant dans le développement professionnel, les compétences et la formation, ou en donnant une orientation professionnelle ».

[Matériel](#) fourni par [l'Université RMIT](#).

Source: Traduction de [Job insecurity negatively affects your personality](#), a new research shows that experiencing chronic job insecurity can change your personality for the worse. Publié dans Science News, le 26 février 2020. Recherche entreprise à la RMIT University (Australie).

Traduction de Richard Parent, révisé avec Antidote. Mars 2020.

Traduit avec <https://www.deepl.com/translator> (version gratuite)

---

Voici le commentaire que j'ai reçu de quelqu'un qui est bien au fait de ce genre de problème :

« Ma propre expérience a montré que lorsque je me sentais en insécurité au travail, je perdais confiance, j'étais plus hésitant et mon travail en souffrait. J'ai peut-être travaillé plus dur, mais ma productivité a baissé. Lorsque j'étais plus confiant et que j'ai foncé, c'est à ce moment-là que j'étais à mon meilleur.

La culture de la gestion par la peur est tellement contre-productive.

À ce propos, l'“extraversion” est l'une des cinq qualités humaines fondamentales citées, mais pas l'“introversion” — sauf s'il s'agit de savoir où nous en sommes dans la gamme. »

---

Pour consulter la liste des traductions françaises et les télécharger gratuitement, cliquez [ICI](#)

Pour communiquer avec moi : [richardparent99@gmail.com](mailto:richardparent99@gmail.com) Mon identifiant Skype est : ricardo123.



Ce logo signifie que nous (auteurs/traducteurs de ce texte) adhérons aux politiques édictées par Creative Commons qui peuvent se résumer comme suit : l'utilisation et la reproduction, sous toutes ses formes, en totalité ou en partie, de cet ouvrage, est encouragée pourvu qu'il ne soit pas modifié, que le contexte n'en soit pas dénaturé et qu'il donne crédit à ses auteurs. Il est cependant interdit de l'utiliser à des fins commerciales (mercantiles). Pour plus d'information à ce sujet, cliquez sur le lien suivant : <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/2.5/ca/legalcode.fr>