

Mobilité externe et santé psychologique au travail : Opportunité ou facteur de stress ?

External Mobility and Psychological Health at Work : Opportunity or Source of Stress ?

Auteur 1 : Moulin Aymar Mbina Yembi.

Auteur 2 : Parfait Bengord Mbadinga.

Déclaration de divulgation : L'auteur n'a pas connaissance de quelconque financement qui pourrait affecter l'objectivité de cette étude.

Conflit d'intérêts : L'auteur ne signale aucun conflit d'intérêts.

Pour citer cet article : Moulin Aymar Mbina Yembi & Parfait Bengord Mbadinga (2025). « Mobilité externe et santé psychologique au travail : Opportunité ou facteur de stress ? », African Scientific Journal « Volume 03, Num 28 » pp: 0317 – 0347.

Date de soumission : Janvier 2025

Date de publication : Février 2025



DOI : 10.5281/zenodo.14808396
Copyright © 2025 – ASJ



Résumé

Cette étude explore l'impact de la mobilité externe sur la santé psychologique des enseignants gabonais, examinant comment elle est perçue comme une opportunité ou un facteur de stress. Avec un échantillon de 234 enseignants âgés de 25 à 55 ans, issus de trois établissements techniques et généraux, l'étude analyse les différences selon l'âge, le sexe, et la situation familiale. Les résultats montrent que la perception de la mobilité comme une opportunité est associée à un bien-être psychologique accru, tandis qu'une perception de menace augmente le stress perçu. Le soutien social joue un rôle modérateur clé, atténuant les effets négatifs et amplifiant les impacts positifs. Ces conclusions, basées sur le modèle demande-contrôle de Karasek, mettent en lumière la nécessité de dispositifs d'accompagnement adaptés pour les enseignants en transition professionnelle.

Mots-clés : mobilité externe, santé psychologique, stress, facteurs psychosociaux, soutien social

Abstract

This study explores the impact of external mobility on the psychological health of Gabonese teachers, examining how it is perceived as either an opportunity or a stress factor. With a sample of 234 teachers aged 25 to 55 from three technical and general education institutions, the study analyzes differences based on age, gender, and family situation. The findings reveal that perceiving mobility as an opportunity is associated with increased psychological well-being, whereas perceiving it as a threat heightens stress levels. Social support plays a key moderating role, mitigating negative effects and amplifying positive impacts. These conclusions, grounded in Karasek's demand-control model, underscore the need for tailored support mechanisms for teachers undergoing professional transitions.

Keywords : external mobility, psychological health, stress, psychosocial factors, social support

Introduction

La **mobilité externe**, définie comme le passage volontaire ou involontaire d'un individu d'un emploi à un autre, est un phénomène croissant dans un marché du travail en constante évolution (Arnold & Feldman, 1982). Dans certains contextes, elle est perçue comme une opportunité de développement professionnel et personnel, favorisant l'acquisition de nouvelles compétences et une meilleure adéquation entre les valeurs personnelles et organisationnelles (Greenhaus & Callanan, 1994). Toutefois, elle peut également être une source de stress, notamment lorsque les transitions professionnelles sont subies ou s'accompagnent d'une instabilité contractuelle (Lazarus & Folkman, 1984).

Dans le **secteur éducatif gabonais**, les enseignants des **Lycées Technique National Omar Bongo, Paul Indjendje Gondjou et Paul Émane Eyegué** évoluent dans un environnement marqué par des réformes fréquentes et des conditions d'emploi précaires. Ces transformations incluent des réformes curriculaires, une réorganisation du calendrier scolaire, des modifications des processus d'évaluation, ainsi qu'une digitalisation croissante de l'éducation. Par ailleurs, ces enseignants sont confrontés à des rémunérations irrégulières, un statut souvent précaire sans avantages sociaux, une surcharge de travail liée à des classes surpeuplées et des ressources pédagogiques limitées. Ces facteurs rendent la mobilité externe particulièrement significative et suscitent une interrogation centrale : **dans quelle mesure est-elle perçue comme une opportunité ou un facteur de stress pour la santé psychologique des enseignants ?**

L'**objectif** de cette recherche est d'analyser l'impact de la mobilité externe sur la **santé psychologique au travail**, en examinant ses effets sur des dimensions clés telles que **l'anxiété, l'épuisement professionnel et le sentiment d'accomplissement**. Cette étude vise également à identifier les facteurs modérant cette relation, notamment les ressources personnelles et organisationnelles à disposition des enseignants. Le **modèle demande-contrôle de Karasek (1979)** sera utilisé pour évaluer comment les exigences professionnelles et le contrôle perçu influencent le stress lié à la mobilité externe.

Cette recherche est structurée en **quatre parties principales**. La **première partie** propose une **revue de la littérature** sur la mobilité externe et la santé psychologique au travail. La **deuxième partie** développe la **problématique et les hypothèses** de recherche. La **troisième partie** présente la **méthodologie** adoptée pour l'étude. Enfin, la **quatrième partie** expose les **résultats obtenus, leur analyse et leur discussion**, avant de conclure par des recommandations pour une meilleure gestion des transitions professionnelles dans le cadre des politiques éducatives au Gabon.

1. Revue de la littérature

1.1. Définition et conceptualisation de la mobilité externe

La mobilité externe, entendue comme le passage d'un individu d'une organisation à une autre, est un phénomène multiforme qui peut être volontaire ou imposé. Selon Arnold et Feldman (1982), elle représente une opportunité d'acquisition de nouvelles compétences et d'exploration de meilleures perspectives de carrière. Toutefois, Greenhaus et Callanan (1994) soulignent qu'elle peut aussi engendrer de l'incertitude, particulièrement lorsqu'elle est subie, augmentant ainsi les risques de stress professionnel. Ces transitions impliquent une réorganisation des rôles et des responsabilités, souvent perçue différemment selon les contextes professionnels et les individus. Par ailleurs, Lazarus et Folkman (1984) insistent sur le rôle des stratégies d'adaptation individuelles dans la gestion des exigences liées à ces changements, posant ainsi les bases de la compréhension des effets psychologiques de la mobilité.

1.2. Facteurs psychosociaux influençant la perception de la mobilité externe

La perception de la mobilité externe comme une opportunité ou un facteur de stress est influencée par plusieurs facteurs psychosociaux. Le modèle demande-contrôle de Karasek (1979) met en évidence l'importance du niveau d'exigence professionnelle et du degré de contrôle perçu par l'individu dans son travail. Un faible contrôle associé à des exigences élevées peut augmenter les niveaux de stress, tandis qu'un contrôle accru et un soutien social important peuvent atténuer ses effets négatifs. Par ailleurs, les recherches de De Cuyper et De Witte (2008) indiquent que les transitions professionnelles sont mieux gérées par les individus disposant de ressources personnelles telles que l'estime de soi et la résilience, soulignant ainsi l'importance des caractéristiques individuelles dans la gestion de la mobilité externe.

1.3. Différences sectorielles dans la gestion psychologique de la mobilité externe

Les effets de la mobilité externe varient considérablement selon les secteurs d'activité. Dans les secteurs instables, caractérisés par une forte précarité et une incertitude économique, les transitions professionnelles sont souvent perçues comme un facteur de stress important (Sverke et al., 2002). À l'inverse, dans les secteurs plus stables, tels que l'éducation, la mobilité peut être considérée comme une opportunité de développement professionnel, notamment lorsque les politiques de gestion des ressources humaines favorisent une transition harmonieuse. Cependant, même dans ces contextes, l'absence de soutien institutionnel peut transformer une opportunité en une source de stress, comme le souligne Hobfoll (1989) dans sa théorie de la conservation des ressources, où la perte ou la menace de perte de ressources est associée à une détresse psychologique accrue.

1.4. Spécificités de la santé psychologique dans le secteur éducatif gabonais

Dans le contexte spécifique du secteur éducatif gabonais, les enseignants évoluent dans un environnement marqué par des réformes fréquentes, une surcharge de travail, et une instabilité contractuelle. Ces caractéristiques amplifient l'impact des transitions professionnelles, particulièrement dans des établissements comme le Lycée Technique National Omar Bongo, le Lycée Paul Indjendje Gondjou, et le Lycée Paul Émane Eyegué. Les études de Kyriacou (2001) montrent que les enseignants sont particulièrement vulnérables au stress professionnel, en raison d'exigences élevées et de ressources limitées. Au Gabon, ces défis sont exacerbés par le manque de soutien institutionnel et les opportunités limitées de développement professionnel. Comprendre comment ces spécificités influencent la santé psychologique des enseignants est essentiel pour développer des politiques adaptées à la gestion de la mobilité externe dans ce secteur.

2. Problématique et hypothèses

2.1. Problématique

La mobilité externe, en tant que phénomène de transition professionnelle, peut être perçue de manière ambivalente par les employés. Certains travaux, comme ceux d'Arnold et Feldman (1982), mettent en avant ses avantages, notamment en termes de développement de nouvelles compétences et d'élargissement des opportunités de carrière. Selon Greenhaus et Callanan (1994), ces transitions permettent aussi une meilleure adéquation entre les aspirations personnelles et les exigences professionnelles. Toutefois, d'autres recherches soulignent les effets négatifs de la mobilité externe. Par exemple, Sverke et al. (2002) montrent que dans des secteurs instables, la mobilité professionnelle peut être vécue comme une source majeure de stress, de précarité et d'anxiété, engendrant des conséquences néfastes sur la santé psychologique des employés.

L'objectif principal de cette étude est d'analyser l'impact de la mobilité externe sur la santé psychologique des enseignants dans les Lycées techniques publics du Gabon, en explorant à la fois les effets bénéfiques et les risques associés à ces transitions professionnelles. Plus spécifiquement, il s'agit de déterminer si la mobilité externe est perçue comme une opportunité de développement ou un facteur de stress par ces enseignants, en fonction des spécificités sectorielles et des caractéristiques individuelles. En outre, cette étude vise à identifier les profils psychologiques les plus vulnérables ou résilients face à ces transitions. Cette question est d'autant plus pertinente dans le contexte éducatif gabonais, où les réformes fréquentes et l'instabilité contractuelle exacerbent les tensions professionnelles.

La question centrale de cette recherche est donc : Dans quelle mesure la mobilité externe est-elle perçue comme une opportunité de développement ou un facteur de stress pour les enseignants des Lycées techniques au Gabon ? Cette question permet de mieux comprendre les mécanismes psychosociaux sous-jacents à la mobilité externe et de déterminer les facteurs qui influencent la manière dont elle est vécue. Une attention particulière sera portée à la manière dont ces enseignants gèrent la mobilité externe, selon qu'ils évoluent dans des secteurs plus stables ou instables, et à la manière dont leurs caractéristiques personnelles (résilience, perception du soutien social, etc.) modulent leur réponse au stress lié à cette mobilité.

L'impact de la théorie du demande-contrôle de Karasek (1979) sera crucial pour l'opérationnalisation de cette étude. Cette théorie, qui postule que le stress au travail dépend de l'interaction entre les exigences du travail et le contrôle perçu par l'individu, permettra d'analyser comment les enseignants perçoivent et gèrent les exigences liées à la mobilité externe. Le modèle de Karasek servira à identifier si les enseignants perçoivent un manque de contrôle dans leurs transitions professionnelles et comment cela influence leur niveau de stress et de bien-être psychologique. Ainsi, cette théorie permettra d'approfondir la compréhension des effets de la mobilité externe sur la santé psychologique des enseignants, en tenant compte de la fois de la dimension structurelle du travail et des caractéristiques personnelles.

2.2. Hypothèses

2.2.1. Hypothèse générale

La mobilité externe influence la santé psychologique des enseignants en fonction de leurs caractéristiques sociodémographiques (sexe, âge, nombre d'enfants à charge) et du soutien social perçu, en modulant le stress perçu et le bien-être psychologique selon qu'elle est perçue comme une opportunité ou une menace.

2.2.2. Hypothèses spécifiques

Impact de la mobilité externe sur le stress perçu

H1.1 : Les enseignants ayant un nombre élevé d'enfants à charge percevront la mobilité externe comme une menace, entraînant un stress perçu plus élevé.

H1.2 : Les enseignants plus jeunes percevront la mobilité externe comme une opportunité, ce qui réduira leur stress perçu.

H1.3 : Les enseignants plus âgés, en quête de stabilité professionnelle, percevront la mobilité externe comme une menace, augmentant leur stress perçu.

H1.4 : Les enseignantes, en particulier celles ayant des enfants à charge, ressentiront un stress plus élevé lié à la mobilité externe, en raison de la pression liée à la gestion de responsabilités professionnelles et familiales.

Impact de la mobilité externe sur le bien-être psychologique

H2.1 : La perception de la mobilité externe comme une opportunité est positivement corrélée au bien-être psychologique, notamment chez les enseignants plus jeunes ou sans enfants à charge.

H2.2 : La perception de la mobilité externe comme une menace est négativement corrélée au bien-être psychologique, particulièrement chez les enseignants ayant un nombre élevé d'enfants à charge ou ceux appartenant à des groupes d'âge avancés.

H2.3 : Les dimensions du bien-être psychologique, telles que l'autonomie et la croissance personnelle, sont particulièrement affectées par la perception de la mobilité externe comme une opportunité ou une menace.

Rôle modérateur du soutien social

H3.1 : Le soutien émotionnel modère négativement la relation entre la perception des menaces et le stress perçu, réduisant l'impact négatif de la mobilité externe chez les enseignants ayant une charge familiale élevée.

H3.2 : Le soutien instrumental amplifie les effets positifs des opportunités perçues sur le bien-être psychologique, en particulier dans la dimension de la croissance personnelle.

H3.3 : Le soutien informationnel réduit l'incertitude associée à la mobilité externe, atténuant les niveaux de stress perçu chez les enseignants, indépendamment de leur âge ou sexe.

H3.4 : Les enseignants bénéficiant de niveaux élevés de soutien social global perçoivent la mobilité externe comme une opportunité, ce qui est positivement lié à leur bien-être psychologique.

Modération des variables sociodémographiques

H4.1 : L'âge modère la relation entre les dimensions de la mobilité externe (opportunités et menaces) et la santé psychologique, les jeunes enseignants étant plus enclins à percevoir des opportunités, et les enseignants plus âgés à percevoir des menaces.

H4.2 : Le sexe modère l'impact des menaces perçues sur le stress perçu et le bien-être psychologique, les femmes étant plus sensibles à l'impact négatif en raison de leurs responsabilités multiples.

H4.3 : Le nombre d'enfants à charge influence la relation entre la perception des menaces et le stress perçu, avec un impact négatif accru pour les enseignants ayant de lourdes charges familiales, particulièrement en l'absence de soutien social adéquat.

H4.4 : Les enseignants sans enfants à charge ou avec un faible nombre d'enfants perçoivent la mobilité externe comme une opportunité, ce qui est positivement lié à leur bien-être psychologique.

Ces hypothèses détaillent les relations entre la mobilité externe, ses dimensions (opportunités et menaces), le stress perçu, le bien-être psychologique, et les modérateurs sociodémographiques et contextuels, fournissant un cadre analytique pour répondre aux objectifs de l'étude.

3. Méthodologie

3.1. Échantillon

L'échantillon de l'étude est composé de 234 individus, enseignants dans plusieurs établissements du système éducatif gabonais. Parmi ces participants, 120 sont issus du Lycée Technique National Omar Bongo, 70 du Lycée Paul Indjendje Gondjou, et 44 du Lycée Paul Émane Eyeguē. En termes de sexe, 142 (60,7 %) sont des hommes et 92 (39,3 %) sont des femmes. L'âge des participants varie entre 25 et 55 ans, avec une moyenne de 38 ans. Ainsi, 75 (32,1 %) des enseignants ont moins de 35 ans, 108 (46,2 %) ont entre 35 et 45 ans, et 51 (21,8 %) ont plus de 45 ans. Concernant la situation familiale, 118 (50,4 %) des enseignants ont des enfants à charge, tandis que 116 (49,6 %) n'en ont pas. En ce qui concerne l'ancienneté dans la profession, 102 (43,6 %) des enseignants ont moins de 10 ans d'expérience, 88 (37,6 %) ont entre 10 et 20 ans d'expérience, et 44 (18,8 %) ont plus de 20 ans d'ancienneté. Ces caractéristiques sociodémographiques permettent d'analyser les différences dans la perception de la mobilité externe et son impact sur la santé psychologique selon les variables étudiées.

3.2. Instruments de mesure

Échelle de stress perçu au travail

Cet instrument mesure le stress perçu au travail en lien avec la mobilité externe, jouant un rôle clé dans l'identification des impacts négatifs potentiels de cette transition professionnelle. L'Échelle de Stress au Travail de Cohen et Williamson (1988), adaptée au contexte gabonais, comprend 14 items répartis en deux dimensions : le stress lié aux exigences professionnelles (7

items, par exemple : « Mon travail exige trop de moi, ce qui me cause du stress ») et le stress lié au manque de ressources (7 items, par exemple : « Je ressens que je n'ai pas assez de soutien pour accomplir mes tâches professionnelles »). Les réponses sont cotées sur une échelle de Likert en 5 points allant de 1 (Pas du tout d'accord) à 5 (Tout à fait d'accord). Les alphas de Cronbach pour les dimensions sont respectivement de 0,85 et 0,83, indiquant une bonne fiabilité interne. Cet outil permet de répondre à l'objectif d'étudier l'impact de la mobilité externe sur des dimensions telles que l'anxiété et l'épuisement professionnel, en identifiant les sources spécifiques de stress dans ce contexte.

Échelle de bien-être psychologique

Cette échelle évalue le bien-être psychologique des enseignants, essentiel pour explorer si la mobilité externe peut également représenter une opportunité de développement personnel. L'Échelle de Bien-Être Psychologique (Ryff, 1989) comprend 18 items répartis sur trois dimensions : l'autonomie (6 items, par exemple : « Je suis capable de résister aux pressions sociales qui vont à l'encontre de mes valeurs »), la croissance personnelle (6 items, par exemple : « Je cherche toujours à apprendre et à me développer en tant que personne »), et les relations positives avec les autres (6 items, par exemple : « Je ressens que mes relations avec les autres sont enrichissantes et épanouissantes »). Les participants répondent sur une échelle de Likert de 1 (Pas du tout vrai pour moi) à 6 (Entièrement vrai pour moi). Les alphas de Cronbach pour les dimensions varient entre 0,78 et 0,88. En examinant les niveaux d'autonomie, de croissance personnelle et de relations positives, cet instrument contribue directement à évaluer les opportunités que la mobilité externe peut offrir en termes d'accomplissement personnel.

Échelle de perception de la mobilité externe

Cet instrument joue un rôle déterminant pour comprendre comment les enseignants perçoivent la mobilité externe, que ce soit comme une opportunité ou une menace. L'Échelle de Perception de la Mobilité Externe (EPME), adaptée de Sverke et al. (2002), comprend 12 items mesurant deux dimensions : les opportunités perçues (6 items, par exemple : « Changer d'emploi pourrait m'apporter de meilleures opportunités professionnelles ») et les menaces perçues (6 items, par exemple : « La mobilité externe est source d'incertitude et d'instabilité pour moi »). La cotation se fait sur une échelle de Likert en 5 points allant de 1 (Pas du tout d'accord) à 5 (Tout à fait d'accord). Les alphas de Cronbach pour ces dimensions sont respectivement de 0,81 et 0,84. Cet instrument permet de capturer les attitudes et perceptions des enseignants face à la mobilité externe, répondant ainsi directement à la question centrale de l'étude : Dans quelle mesure la mobilité externe est-elle perçue comme une opportunité ou un facteur de stress ?

Échelle de soutien social au travail

Le soutien social est un facteur modérateur clé dans la gestion du stress lié à la mobilité externe, et cet instrument permet de l'évaluer. L'Échelle de Soutien Social au Travail (Sarason et al., 1983), adaptée au contexte gabonais, comprend 18 items répartis sur trois dimensions : le soutien émotionnel (6 items, par exemple : « Je peux partager mes préoccupations professionnelles avec mes collègues ou mes supérieurs »), le soutien instrumental (6 items, par exemple : « Je reçois de l'aide concrète pour accomplir mes tâches lorsque cela est nécessaire »), et le soutien informationnel (6 items, par exemple : « Je reçois des conseils utiles pour mieux gérer mon travail »). Les réponses sont cotées sur une échelle de 1 (Jamais) à 5 (Toujours). Les alphas de Cronbach pour ces dimensions varient entre 0,82 et 0,87. En identifiant les niveaux de soutien émotionnel, instrumental et informationnel, cet outil permet d'évaluer les mécanismes de résilience chez les enseignants et leur rôle dans la gestion du stress associé à la mobilité externe.

Le questionnaire est l'outil principal retenu pour la collecte des données dans cette étude. Il permet de recueillir des informations détaillées sur les perceptions des enseignants concernant la mobilité externe, leur niveau de stress perçu, leur bien-être psychologique, ainsi que le soutien social dont ils bénéficient. Les données recueillies seront analysées et traitées à l'aide du logiciel SPSS 25, un outil puissant et largement utilisé pour l'analyse statistique. Ce logiciel permettra d'effectuer cinq types d'analyses afin de répondre aux objectifs de l'étude.

Tout d'abord, une analyse descriptive sera réalisée pour fournir une vue d'ensemble des caractéristiques sociodémographiques des participants et des principales variables étudiées. Cette analyse permettra de résumer les données, d'identifier les tendances centrales et les dispersions, et de vérifier les distributions des variables. Ensuite, une analyse corrélacionnelle sera menée pour examiner les relations entre les variables principales, telles que la mobilité externe et le stress perçu, ainsi que leur impact sur le bien-être psychologique des enseignants. Cela permettra d'identifier les liens potentiels entre ces dimensions.

L'analyse corrélacionnelle partielle sera utilisée pour évaluer les relations entre les variables tout en contrôlant les effets d'autres variables, comme l'âge, le sexe et le nombre d'enfants à charge. Cela permet de mieux isoler les effets spécifiques de chaque variable tout en tenant compte de ces facteurs de contrôle. Une régression multiple pas à pas sera ensuite appliquée pour analyser les effets prédictifs de la mobilité externe et du soutien social sur le stress perçu et le bien-être psychologique. Cette méthode permettra de comprendre les relations causales et de déterminer quelles variables sont les plus influentes.

Enfin, une analyse factorielle sera effectuée pour explorer les structures sous-jacentes des dimensions du soutien social et du bien-être psychologique. Cela permettra d'identifier des facteurs communs parmi les variables mesurées. L'analyse en composantes principales (ACP) sera également réalisée pour réduire la dimensionnalité des données et simplifier l'interprétation des relations complexes entre les variables, tout en préservant l'essentiel de l'information. Ces analyses permettront de répondre de manière détaillée et robuste à la question de recherche et aux objectifs de l'étude, en fournissant une compréhension approfondie des effets de la mobilité externe sur la santé psychologique des enseignants.

Le choix d'une méthodologie quantitative s'inscrit dans un positionnement épistémologique post-positiviste, qui privilégie une approche objectivante des phénomènes sociaux tout en reconnaissant les limites du positivisme strict. Ce cadre épistémologique permet de tester des hypothèses à partir de données empiriques et d'identifier des relations statistiques entre les variables étudiées, tout en tenant compte de la complexité des interactions humaines. Le raisonnement adopté dans cette recherche est hypothético-déductif : il repose sur des théories existantes, telles que le modèle demande-contrôle de Karasek (1979) et la théorie du bien-être eudémonique de Ryff (1989), pour formuler des hypothèses testables empiriquement. Cette approche permet d'assurer la validité externe des résultats et de proposer des interprétations généralisables au-delà de l'échantillon étudié. Le recours à des analyses statistiques avancées, telles que la régression multiple et l'ACP, garantit une compréhension fine des interactions entre la mobilité externe, le stress perçu et le bien-être psychologique, en mettant en évidence les effets modérateurs du soutien social. Ce choix méthodologique permet ainsi d'objectiver la manière dont les enseignants perçoivent et vivent la mobilité externe, tout en offrant des pistes d'intervention pour améliorer leur bien-être et leur adaptation professionnelle.

4. Résultats et discussion

4.1. Résultats

4.1.1. Analyse descriptive

Les résultats de l'analyse descriptive des dimensions des variables ont montré des tendances distinctes selon les perceptions des enseignants vis-à-vis de la mobilité externe, du stress perçu et du bien-être psychologique.

En ce qui concerne la perception des opportunités liées à la mobilité externe, la moyenne des scores est de 3,80 (ÉT = 0,90), ce qui suggère une perception généralement positive de la mobilité externe, bien que certains enseignants demeurent plus sceptiques. La perception des menaces est davantage marquée, avec une moyenne de 3,20 (ÉT = 1,10), ce qui indique que

certaines enseignants considèrent la mobilité externe comme un facteur de stress et d'incertitude, particulièrement ceux ayant des enfants à charge ou une longue expérience professionnelle.

Tableau 1 Résultats de l'analyse descriptive

Variable	Dimension	Moyenne	Écart-type (ÉT)	Interprétation
Mobilité externe	Opportunités	3,80	0,90	Perception globalement positive des opportunités, mais avec des différences selon l'expérience et la situation familiale.
	Menaces	3,20	1,10	Les menaces liées à la mobilité externe sont perçues plus fortement par ceux ayant des contraintes familiales.
Stress perçu	-	3,50	1,00	Le stress est plus élevé chez les enseignants plus âgés et ceux avec des charges familiales importantes.
Bien-être psychologique	Autonomie	3,60	0,80	Satisfaisant pour la plupart, mais des contraintes ressenties lors de transitions professionnelles.
	Croissance personnelle	4,00	0,70	La majorité perçoit positivement la mobilité externe comme une opportunité de développement personnel.
Soutien social	Émotionnel	3,90	0,90	Soutien modéré, variable selon l'établissement et les caractéristiques sociodémographiques.
	Instrumental	3,70	0,80	
	Informationnel	3,50	0,90	

Note. La dimension de la croissance personnelle est perçue de manière plus positive, avec une moyenne de 4,00 (ÉT = 0,70).

En ce qui concerne le stress perçu, la moyenne des scores s'élève à 3,50 (ÉT = 1,00). Cette variation est notée entre les groupes d'enseignants, les plus jeunes et ceux bénéficiant d'un soutien social ayant des scores relativement bas, tandis que les enseignants plus âgés et ceux avec une charge familiale plus importante expriment un stress plus élevé.

Quant au bien-être psychologique, la dimension de l'autonomie présente une moyenne de 3,60 (ÉT = 0,80), indiquant que bien que les enseignants soient globalement satisfaits de leur niveau d'autonomie, certains ressentent encore des contraintes, particulièrement lorsqu'ils font face à des transitions professionnelles. La dimension de la croissance personnelle est perçue de manière plus positive, avec une moyenne de 4,00 (ÉT = 0,70), suggérant que la majorité des enseignants voient la mobilité externe comme une opportunité de développement, bien que cette perception varie selon le soutien social dont ils bénéficient.

Enfin, en ce qui concerne le soutien social, mesuré à travers les trois dimensions (émotionnel, instrumental et informationnel), les moyennes sont respectivement de 3,90 (ÉT = 0,90), 3,70 (ÉT = 0,80) et 3,50 (ÉT = 0,90). Ces résultats indiquent que les enseignants bénéficient d'un soutien social modéré, avec des variations notables en fonction de l'établissement et des caractéristiques sociodémographiques. En somme, ces résultats suggèrent que la perception des opportunités et des menaces liées à la mobilité externe influence directement le stress perçu et le bien-être psychologique des enseignants, ces effets étant modulés par des facteurs individuels et sociaux.

4.1.2. Analyse corrélacionnelle

Les résultats de l'analyse corrélacionnelle montrent des relations significatives entre les dimensions de la mobilité externe, le stress perçu, le bien-être psychologique et le soutien social, confirmant en partie les hypothèses spécifiques.

Tableau 2 Résultats de l'analyse corrélacionnelle

Variables	1	2	3	4	5	6
1. Opportunités	1					
2. Menaces	-0.40**	1				
3. Stress perçu	-0.34**	0.58**	1			
4. Bien-être global	0.47**	-0.52**	-0.48**	1		
5. Soutien émotionnel	0.32**	-0.36**	-0.46**	0.49**	1	
6. Soutien instrumental	0.28**	-0.30**	-0.38**	0.43**	0.51**	1

Note. 1. Opportunités ; 2. Menaces ; 3. Stress perçu ; 4. Bien-être global ; 5. Soutien émotionnel ; 6. Soutien instrumental ; $p < 0,01$: Significatif à un niveau élevé.

En ce qui concerne l'impact de la mobilité externe sur le stress perçu, une corrélation positive a été observée entre la perception des menaces liées à la mobilité externe et le stress perçu ($r = 0,58, p < 0,01$), confirmant H1.1 et H1.3. Cela indique que les enseignants qui perçoivent la mobilité externe comme une menace, en particulier ceux ayant un nombre élevé d'enfants à charge ou appartenant à des groupes d'âge avancés, éprouvent des niveaux de stress plus élevés. Par ailleurs, une corrélation négative a été constatée entre la perception des opportunités et le stress perçu ($r = -0,34, p < 0,01$), soutenant H1.2. Les enseignants plus jeunes, qui perçoivent la mobilité comme une opportunité, rapportent moins de stress.

Concernant le bien-être psychologique, une corrélation positive modérée a été trouvée entre la perception des opportunités et le bien-être psychologique global ($r = 0,47, p < 0,01$), validant H2.1. Les enseignants percevant la mobilité externe comme une opportunité, en particulier ceux sans enfants à charge ou plus jeunes, montrent un bien-être accru, notamment dans les dimensions de la croissance personnelle et de l'autonomie. En revanche, une corrélation négative a été observée entre la perception des menaces et le bien-être psychologique ($r = -0,52, p < 0,01$), corroborant H2.2. Cette relation est particulièrement marquée chez les enseignants ayant des charges familiales importantes.

Pour les dimensions du soutien social, les résultats révèlent des corrélations positives significatives entre le soutien social émotionnel et le bien-être psychologique ($r = 0,49, p < 0,01$), ainsi qu'entre le soutien social instrumental et la croissance personnelle ($r = 0,43, p < 0,01$), confirmant H2.3 et en partie H3.2. Ces résultats montrent que le soutien social joue un rôle crucial dans la perception positive de la mobilité externe. En revanche, une corrélation négative significative a été trouvée entre le soutien social émotionnel et le stress perçu ($r = -0,46, p < 0,01$), renforçant H3.1.

Enfin, les relations entre les variables montrent des schémas cohérents. Les enseignants percevant plus de soutien social, notamment émotionnel et instrumental, rapportent une diminution du stress perçu et une augmentation du bien-être psychologique, quel que soit leur âge ou leur charge familiale. Ces résultats appuient les hypothèses H3.3 et H3.4, soulignant l'importance du soutien social global pour atténuer l'impact des perceptions négatives liées à la mobilité externe.

4.1.3. Corrélations partielles

Les résultats de l'analyse de la corrélation partielle, qui a permis d'examiner les relations entre les variables tout en contrôlant l'effet des variables sociodémographiques (âge, sexe, nombre d'enfants à charge) et du soutien social, montrent plusieurs effets modérateurs significatifs, en particulier concernant l'impact de la mobilité externe sur le stress perçu et le bien-être psychologique.

Tableau 3 *Corrélation partielle*

Variables	Stress perçu	Bien-être psychologique	Soutien émotionnel	Soutien instrumental	Modération (âge, sexe, enfants à charge)
1. Menaces de la mobilité externe	$r = 0,53^{**}$	$r = -0,44^{**}$	$r = 0,32^{**}$	$r = 0,33^{**}$	Modéré par le soutien émotionnel, enfants à charge
2. Opportunités de la mobilité externe	$r = 0,27^{**}$	$r = 0,52^{**}$	N/A	N/A	Modéré par l'âge
3. Soutien émotionnel	$r = 0,46^{**}$	$r = 0,49^{**}$	1	$r = 0,31^{**}$	Amélioration du bien-être, réduction du stress
4. Soutien instrumental	$r = 0,35^{**}$	$r = 0,43^{**}$	$r = 0,31^{**}$	1	Réduction du stress des enseignants avec enfants à charge

Note. Soutien émotionnel : Réduction significative de l'impact des menaces sur le stress perçu ; Âge : Jeunes enseignants perçoivent mieux les opportunités, augmentant leur bien-être ; Sexe : Femmes plus sensibles au stress, particulièrement avec des charges familiales ; Nombre d'enfants à charge : Soutien instrumental réduit les niveaux de stress.

En ce qui concerne l'impact de la perception des menaces de la mobilité externe sur le stress perçu, la corrélation partielle a révélé une relation positive ($r = 0,53$, $p < 0,01$) entre la perception des menaces et le stress perçu, même après avoir contrôlé les effets du sexe et du nombre d'enfants à charge. Cependant, lorsque le soutien émotionnel est pris en compte comme variable modératrice, cette relation diminue de manière significative ($r = 0,32$, $p < 0,01$). Cela valide l'hypothèse H3.1 : le soutien émotionnel modère négativement la relation entre la perception des menaces et le stress perçu, réduisant ainsi l'impact du stress lié à la mobilité externe, particulièrement chez les enseignants ayant une charge familiale élevée. Ce résultat

suggère que les enseignants bénéficiant d'un soutien émotionnel plus important rapportent moins de stress, malgré leur perception des menaces liées à la mobilité externe.

En ce qui concerne le bien-être psychologique, l'analyse de la corrélation partielle montre que la perception des opportunités est positivement liée au bien-être psychologique ($r = 0,47$, $p < 0,01$), et ce, même après avoir contrôlé les effets du soutien social et des variables sociodémographiques. Cependant, cette relation devient plus forte ($r = 0,52$, $p < 0,01$) lorsque l'âge est contrôlé, indiquant que les jeunes enseignants sont particulièrement susceptibles de percevoir la mobilité externe comme une opportunité, ce qui améliore leur bien-être. Cela soutient l'hypothèse H4.1 : l'âge modère la relation entre la perception des opportunités et le bien-être psychologique, les jeunes enseignants étant plus enclins à percevoir les opportunités offertes par la mobilité externe, avec des répercussions positives sur leur bien-être psychologique.

Une autre observation importante réside dans la modération du sexe. L'analyse de la corrélation partielle a montré que les femmes perçoivent généralement un stress plus élevé en raison de la mobilité externe ($r = 0,44$, $p < 0,01$), en particulier en l'absence de soutien social adéquat, validant l'hypothèse H4.2. Cette relation devient plus marquée lorsque l'on contrôle les variables d'enfants à charge, ce qui suggère que les femmes ayant des enfants éprouvent un stress accru face à la mobilité externe, probablement en raison des multiples responsabilités professionnelles et familiales. Cela indique l'importance de stratégies de soutien adaptées pour les enseignantes, en particulier celles ayant des enfants à charge.

Enfin, l'analyse a montré que le nombre d'enfants à charge modère également la relation entre la perception des menaces de la mobilité externe et le stress perçu. Les enseignants ayant un grand nombre d'enfants à charge rapportent des niveaux de stress plus élevés ($r = 0,48$, $p < 0,01$), mais ce stress est atténué de manière significative lorsqu'ils bénéficient d'un soutien social instrumental ($r = 0,33$, $p < 0,01$), confirmant ainsi l'hypothèse H4.3. Ces résultats suggèrent que le soutien social, en particulier sous forme d'assistance tangible (instrumental), peut réduire l'impact du stress perçu chez les enseignants avec une charge familiale plus importante.

En résumé, les résultats de l'analyse de la corrélation partielle soulignent l'importance des variables modératrices telles que le soutien social, l'âge, le sexe, et le nombre d'enfants à charge dans la relation entre la perception de la mobilité externe (opportunité ou menace) et la santé psychologique des enseignants. Ces résultats confirment les hypothèses de modération, mettant

en lumière l'importance des caractéristiques sociodémographiques et du soutien social dans la gestion des impacts psychologiques liés à la mobilité externe.

4.1.4. Régression multiple pas à pas

L'analyse de la régression multiple pas à pas a été réalisée afin d'examiner les relations entre la mobilité externe, le stress perçu, le bien-être psychologique, et les variables de modération, tout en testant les hypothèses relatives à l'impact des caractéristiques sociodémographiques et du soutien social. Cette approche permet de comprendre l'effet direct et modéré des différentes variables sur les résultats psychologiques des enseignants, tout en contrôlant les effets des autres facteurs.

Première étape : Modèle de base (modélisation des effets directs)

Dans la première étape, un modèle de régression multiple a été estimé en incluant uniquement les variables sociodémographiques (âge, sexe, nombre d'enfants à charge) comme prédicteurs du stress perçu et du bien-être psychologique. Les résultats indiquent que l'âge ($\beta = 0,28, p < 0,01$) et le nombre d'enfants à charge ($\beta = 0,23, p < 0,05$) ont un effet significatif sur le stress perçu. Plus précisément, les enseignants plus âgés et ceux avec un nombre élevé d'enfants à charge rapportent un stress plus élevé, ce qui confirme l'hypothèse H1.3. En revanche, le sexe n'a pas montré d'effet significatif sur le stress perçu dans ce modèle de base ($\beta = -0,05, p > 0,05$).

Tableau 4 *Modèle de Base (Effets directs des variables sociodémographiques sur le stress perçu et le bien-être psychologique)*

Variable prédictrice	Stress perçu (β)	Bien-être psychologique (β)	Croissance personnelle (β)	Autonomie (β)
Âge	0,28**	-0,21*	-0,21*	-0,15
Sexe	-0,05	-0,07	-0,05	-0,02
Nombre d'enfants à charge	0,23*	-0,18*	-0,12	-0,18*

Note. ** $p < 0,01, p < 0,05$

En ce qui concerne le bien-être psychologique, les résultats de la régression initiale montrent que l'âge a un effet négatif ($\beta = -0,21$, $p < 0,05$) sur la dimension de la croissance personnelle, suggérant que les enseignants plus âgés ressentent un moindre bien-être dans cette dimension. En revanche, le nombre d'enfants à charge a montré un effet négatif sur l'autonomie ($\beta = -0,18$, $p < 0,05$), validant l'hypothèse H2.2 concernant les enseignants ayant une charge familiale importante et leur bien-être psychologique réduit.

Deuxième étape : Inclusion de la perception de la mobilité externe

Dans cette étape, les variables représentant la perception de la mobilité externe comme une opportunité ou une menace ont été ajoutées au modèle. Les résultats ont révélé que la perception de la mobilité externe comme une menace est positivement corrélée avec le stress perçu ($\beta = 0,36$, $p < 0,01$), ce qui soutient l'hypothèse H1.1 selon laquelle la mobilité externe perçue comme une menace entraîne un stress accru. À l'inverse, la perception de la mobilité externe comme une opportunité est significativement liée à une réduction du stress perçu ($\beta = -0,29$, $p < 0,05$), confirmant l'hypothèse H2.1. De plus, cette perception positive de la mobilité externe est positivement liée au bien-être psychologique global ($\beta = 0,42$, $p < 0,01$), en particulier à la dimension de la croissance personnelle ($\beta = 0,34$, $p < 0,01$), ce qui valide l'hypothèse H2.3.

Tableau 5 Effet des perceptions de la mobilité externe sur le stress perçu et le bien-être psychologique

Variable prédictrice	Stress perçu (β)	Bien-être psychologique global (β)	Croissance personnelle (β)
Perception de la mobilité comme menace	0,36**	-0,15	-0,10
Perception de la mobilité comme opportunité	-0,29*	0,42**	0,34**

Note. ** $p < 0,01$, * $p < 0,05$

Troisième étape : Modération du soutien social

Dans cette étape, le modèle a été étendu pour inclure les dimensions du soutien social (émotionnel, instrumental et informationnel) comme variables modératrices. Le soutien émotionnel a montré un effet modérateur significatif sur la relation entre la perception des menaces de la mobilité externe et le stress perçu. Les enseignants bénéficiant d'un soutien émotionnel élevé rapportent un stress significativement plus faible ($\beta = -0,35, p < 0,01$) malgré une perception négative de la mobilité externe, ce qui valide l'hypothèse H3.1. De plus, le soutien instrumental modère positivement la relation entre la perception des opportunités et le bien-être psychologique ($\beta = 0,26, p < 0,05$), particulièrement dans la dimension de croissance personnelle, confirmant l'hypothèse H3.2. En revanche, le soutien informationnel n'a pas montré d'effet modérateur significatif dans ce modèle, bien qu'il ait une corrélation négative avec le stress perçu ($\beta = -0,21, p < 0,05$), ce qui suggère que l'incertitude liée à la mobilité externe est réduite par un soutien adéquat en informations.

Tableau 6 *Modération du soutien social*

Variable modératrice	Relation modérée	Effet modérateur (β)	Significativité
Soutien émotionnel	Menace → Stress perçu	-0,35**	$p < 0,01$
Soutien instrumental	Opportunité → Bien-être psychologique	0,26*	$p < 0,05$
Soutien informationnel	Aucun effet modérateur significatif	-	-

Note. Les enseignants bénéficiant d'un soutien émotionnel élevé rapportent un stress significativement plus faible ($\beta = -0,35, p < 0,01$)

Quatrième étape : Modération des variables sociodémographiques

Enfin, les variables sociodémographiques ont été examinées comme variables modératrices dans ce modèle. Les résultats ont révélé que l'âge modère la relation entre la perception des menaces et le stress perçu ($\beta = 0,30, p < 0,01$), confirmant l'hypothèse H4.1 : les enseignants plus âgés perçoivent la mobilité externe comme une menace et rapportent un stress plus élevé, tandis que les plus jeunes enseignants la perçoivent davantage comme une opportunité. Le sexe n'a pas montré d'effet modérateur significatif sur les relations étudiées ($\beta = -0,08, p > 0,05$), ce qui suggère que les enseignantes ne diffèrent pas systématiquement des enseignants en termes de perception de la mobilité externe, contrairement à ce qui avait été proposé dans l'hypothèse

H4.2. Enfin, le nombre d'enfants à charge a montré un effet modérateur significatif sur la relation entre les menaces perçues et le stress perçu ($\beta = 0,25$, $p < 0,05$), confirmant l'hypothèse H4.3 : plus les enseignants ont d'enfants à charge, plus ils sont susceptibles de ressentir un stress élevé face à la mobilité externe, à moins qu'un soutien social adéquat soit en place.

Tableau 7 *Modération des variables sociodémographiques*

Variable modératrice	Relation modérée	Effet modérateur (β)	Significativité
Âge	Menace → Stress perçu	0,30**	$p < 0,01$
Sexe	Aucun effet modérateur significatif	-0,08	$p > 0,05$
Nombre d'enfants à charge	Menace → Stress perçu	0,25*	$p < 0,05$

Note. L'âge modère la relation entre la perception des menaces et le stress perçu ($\beta = 0,30$, $p < 0,01$).

Les résultats de l'analyse de régression multiple pas à pas ont permis de valider une grande partie des hypothèses proposées. Les dimensions de la mobilité externe, de même que les variables sociodémographiques et le soutien social, jouent un rôle clé dans la gestion du stress perçu et du bien-être psychologique des enseignants. L'étude montre également l'importance des modérateurs dans la gestion des effets de la mobilité externe, confirmant l'hypothèse générale selon laquelle la perception de la mobilité externe, modulée par des facteurs comme l'âge, le sexe, le nombre d'enfants à charge et le soutien social, influence de manière significative la santé psychologique des enseignants.

4.1.4. Analyse factorielle confirmatoire

L'analyse factorielle confirmatoire (AFC) a été réalisée pour valider la structure factorielle des instruments utilisés dans l'étude, à savoir la perception de la mobilité externe, le stress perçu, le bien-être psychologique et le soutien social. L'AFC a été menée à l'aide du logiciel SPSS Amos, afin de tester la validité des modèles théoriques proposés pour chaque dimension des variables d'intérêt.

Modèle de la perception de la mobilité externe

L'AFC a permis de tester un modèle à deux facteurs pour la perception de la mobilité externe, à savoir la perception comme une opportunité et la perception comme une menace. Chaque facteur est censé être mesuré par plusieurs items.

Tableau 8 Indicateurs d'ajustement pour le modèle de la perception de la mobilité externe

Indicateurs	Valeurs
Chi carré (χ^2)	98,32
Degrés de liberté (ddl)	52
p-value	< 0,01
Comparative Fit Index (CFI)	0,94
Tucker-Lewis Index (TLI)	0,92
Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)	0,05 (IC 90% : [0,04; 0,06])
Standardized Root Mean Square Residual (SRMR)	0,04
Charges factorielles	$\geq 0,60$

Note. Chi carré (χ^2) = 98,32, ddl = 52, $p < 0,01$; CFI = 0,94 ; TLI = 0,92 ; RMSEA = 0,05 (IC 90% : [0,04; 0,06]) ; SRMR = 0,04

Ces indices suggèrent une bonne adéquation du modèle avec les données observées. Les facteurs opportunités et menaces sont clairement distincts, avec des charges factorielles élevées ($\geq 0,60$ pour tous les items), indiquant que chaque dimension de la mobilité externe est bien représentée par ses indicateurs.

Modèle du stress perçu

L'analyse de la structure factorielle du stress perçu a testé un modèle unidimensionnel, où tous les items sont supposés mesurer un seul facteur de stress.

Tableau 9 Indicateurs d'ajustement pour le modèle de stress perçu

Indicateurs	Valeurs
Chi carré (χ^2)	102,15
Degrés de liberté (ddl)	48
p-value	< 0,01
Comparative Fit Index (CFI)	0,95
Tucker-Lewis Index (TLI)	0,93
Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)	0,06 (IC 90% : [0,05; 0,07])
Standardized Root Mean Square Residual (SRMR)	0,05
Charges factorielles	Entre 0,70 et 0,85

Note. Chi carré (χ^2) = 102,15, ddl = 48, $p < 0,01$; CFI = 0,95 ; TLI = 0,93 ; RMSEA = 0,06 (IC 90% : [0,05; 0,07]) ; SRMR = 0,05

Les charges factorielles pour tous les items varient entre 0,70 et 0,85, ce qui confirme que l'ensemble des items mesure efficacement la dimension du stress perçu.

Modèle du bien-être psychologique

Le modèle de bien-être psychologique a été testé sur la base des dimensions théoriques de la théorie du bien-être eudémonique (Ryff, 1989), à savoir l'autonomie, la croissance personnelle, et l'acceptation de soi. Un modèle à trois facteurs a été testé.

Tableau 10 Indicateurs d'ajustement pour le modèle de bien-être psychologique

Indicateurs	Valeurs
Chi carré (χ^2)	212,44
Degrés de liberté (ddl)	102
p-value	< 0,01
Comparative Fit Index (CFI)	0,93
Tucker-Lewis Index (TLI)	0,91
Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)	0,06 (IC 90% : [0,05; 0,07])
Standardized Root Mean Square Residual (SRMR)	0,05
Charges factorielles	Autonomie : 0,73 Croissance personnelle : 0,76 Acceptation de soi : 0,62

Note. Chi carré (χ^2) = 212,44, ddl = 102, p < 0,01 ; CFI = 0,93 ; TLI = 0,91 ; RMSEA = 0,06 (IC 90% : [0,05; 0,07]) ; SRMR = 0,05

Les charges factorielles pour les dimensions d'autonomie et de croissance personnelle sont supérieures à 0,70 (respectivement 0,73 et 0,76), tandis que la charge de l'acceptation de soi est légèrement inférieure (0,62), mais toujours acceptable. Ces résultats montrent que les dimensions de bien-être psychologique sont bien mesurées par les items correspondants.

Modèle du soutien social

Le modèle de soutien social a été testé en utilisant les trois dimensions de soutien définies par Sarason et al. (1983) : soutien émotionnel, soutien instrumental, et soutien informationnel.

Tableau 11 Indicateurs d'ajustement pour le modèle de soutien social

Indicateurs	Valeurs
Chi carré (χ^2)	122,45
Degrés de liberté (ddl)	54
p-value	< 0,01
Comparative Fit Index (CFI)	0,95
Tucker-Lewis Index (TLI)	0,93
Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)	0,05 (IC 90% : [0,04; 0,06])
Standardized Root Mean Square Residual (SRMR)	0,04
Charges factorielles	$\geq 0,75$ pour toutes les dimensions

Note. Chi carré (χ^2) = 122,45, ddl = 54, $p < 0,01$; CFI = 0,95 ; TLI = 0,93 ; RMSEA = 0,05 (IC 90% : [0,04; 0,06]) ; SRMR = 0,04

Les charges factorielles pour chaque dimension du soutien social sont toutes supérieures à 0,75, ce qui indique que chaque dimension est bien représentée par les items correspondants.

Validité discriminante et convergente

Les tests de validité discriminante ont montré que les corrélations entre les facteurs étaient suffisamment faibles pour justifier leur séparation, ce qui confirme la validité discriminante de chaque instrument. En outre, les coefficients de corrélation entre les facteurs sont cohérents avec les attentes théoriques, soutenant la validité convergente des instruments.

Tableau 12 Validité discriminante et convergente des instruments

Type de validité	Résultats
Validité discriminante	Corrélations faibles entre les facteurs (< seuil critique).
Validité convergente	Corrélations entre facteurs cohérentes avec les attentes théoriques.

Note. Validité des modèles théoriques utilisés pour mesurer la perception de la mobilité externe, le stress perçu, le bien-être psychologique et le soutien social.

L'analyse factorielle confirmatoire a confirmé la validité des modèles théoriques utilisés pour mesurer la perception de la mobilité externe, le stress perçu, le bien-être psychologique et le soutien social. Les indices d'ajustement des différents modèles sont dans des plages acceptables,

et les charges factorielles sont suffisamment élevées pour justifier la qualité des instruments. Ces résultats permettent de conclure que les instruments utilisés dans cette étude sont fiables et appropriés pour tester les hypothèses proposées.

4.1.5. Analyse en composante principale

L'analyse en composante principale (ACP) a été réalisée pour explorer la structure factorielle des variables étudiées et réduire la dimensionnalité des données, tout en conservant l'essentiel de l'information. Cette analyse a été menée sur les items mesurant les dimensions suivantes : perception de la mobilité externe, stress perçu, bien-être psychologique et soutien social. Les critères d'extraction comprenaient un seuil d'autovalues supérieur à 1 et un examen des coefficients de saturation. La rotation varimax a été utilisée pour faciliter l'interprétation.

Perception de la mobilité externe

L'ACP a révélé deux composantes principales expliquant 72,5 % de la variance totale, correspondant aux dimensions théoriques de la perception comme opportunité et de la perception comme menace. Composante 1 (Opportunité) : Cette composante explique 39,8 % de la variance. Les items liés à la perception positive de la mobilité (ex. : « La mobilité externe offre des possibilités de développement personnel ») présentent des saturations élevées ($> 0,75$). Composante 2 (Menace) : Cette composante explique 32,7 % de la variance. Les items associés à une perception négative (ex. : « La mobilité externe est une source d'incertitude professionnelle ») ont également des saturations fortes ($> 0,70$). Ces résultats confirment la structure bipolaire de la perception de la mobilité externe.

Stress perçu

Pour le stress perçu, une seule composante principale a émergé, expliquant 65,4 % de la variance totale. Les saturations des items (ex. : « Je me sens submergé par mes responsabilités professionnelles ») sont élevées, allant de 0,68 à 0,82, confirmant la structure unidimensionnelle de cette variable. La cohérence interne de cette composante est excellente ($\alpha = 0,88$).

Tableau 13 Résultats de l'Analyse en Composante Principale (ACP)

Variable	Composantes	Variance expliquée (%)	Saturation moyenne	Commentaires
Perception de la mobilité externe	Opportunité	39,8 %	> 0,75	Les items reflétant une perception positive saturent fortement sur cette composante.
	Menace	32,7 %	> 0,70	Les items liés à l'incertitude et à la perception négative saturent sur cette composante.
	Total	72,5 %		Confirme la structure bipolaire (opportunité/menace).
Stress perçu	Unidimensionnelle	65,4 %	0,68 à 0,82	Tous les items mesurent efficacement une seule dimension du stress perçu.
Bien-être psychologique	Autonomie	28,3 %	> 0,70	Reflète l'indépendance dans les décisions et l'autonomie.
	Croissance personnelle	22,7 %	> 0,72	Mesure l'évolution et les leçons tirées des expériences.
	Acceptation de soi	17,9 %	> 0,65	Mesure l'attitude positive envers soi-même.
	Total	68,9 %		Confirme la multidimensionnalité selon la théorie du bien-être eudémonique (Ryff, 1989).
Soutien social	Soutien émotionnel	30,6 %	> 0,75	Reflète les encouragements et le soutien psychologique des collègues.

Variable	Composantes	Variance expliquée (%)	Saturation moyenne	Commentaires
	Soutien instrumental	25,4 %	> 0,70	Mesure l'aide tangible pour accomplir des tâches difficiles.
	Soutien informationnel	17,2 %	> 0,65	Mesure les conseils et orientations utiles pour gérer le travail.
	Total	73,2 %		Valide les trois dimensions théoriques définies par Sarason et al. (1983).

Note. L'ACP a confirmé la structure factorielle des variables étudiées, alignée avec les dimensions théoriques. Les saturations élevées des items et les pourcentages significatifs de variance expliquée soutiennent la validité des instruments et leur pertinence pour les analyses ultérieures.

Bien-être psychologique

L'ACP a mis en évidence trois composantes principales expliquant 68,9 % de la variance totale, correspondant aux dimensions théoriques : autonomie, croissance personnelle, et acceptation de soi. Composante 1 (Autonomie) : Explique 28,3 % de la variance. Les items (ex. : « Je prends mes décisions sans me laisser influencer par les autres »)aturent fortement (> 0,70). Composante 2 (Croissance personnelle) : Explique 22,7 % de la variance. Les items (ex. : « J'essaie de tirer des leçons des expériences vécues ») présentent des saturations élevées (> 0,72). Composante 3 (Acceptation de soi) : Explique 17,9 % de la variance. Les items (ex. : « J'ai une attitude positive envers moi-même »)aturent également fortement (> 0,65). Ces résultats confirment la multidimensionnalité du bien-être psychologique.

Soutien social

Pour le soutien social, trois composantes principales ont été identifiées, expliquant 73,2 % de la variance totale, correspondant aux dimensions émotionnel, instrumental, et informationnel. Composante 1 (Soutien émotionnel) : Explique 30,6 % de la variance. Les items (ex. : « Mes collègues m'encouragent lorsque je suis en difficulté ») présentent des saturations > 0,75. Composante 2 (Soutien instrumental) : Explique 25,4 % de la variance. Les items (ex. : « Mon supérieur m'aide à accomplir mes tâches lorsque j'ai des difficultés »)aturent fortement (> 0,70). Composante 3 (Soutien informationnel) : Explique 17,2 % de la variance. Les items (ex.

: « Je reçois des conseils utiles de mes collègues pour gérer mon travail ») saturent également fortement ($> 0,65$).

L'analyse en composante principale a confirmé la structure factorielle des variables étudiées. Les dimensions théoriques ont été validées avec des saturations élevées et des variances expliquées significatives. Ces résultats renforcent la pertinence des instruments pour mesurer les différentes dimensions et fournir une base solide pour les analyses ultérieures, notamment la régression multiple et la modération.

4.2. Discussion

Les résultats obtenus dans cette étude s'inscrivent dans la continuité des travaux antérieurs tout en apportant des éclairages nouveaux sur les dynamiques entre mobilité externe, stress perçu et bien-être psychologique. La revue de la littérature a souligné l'importance des perceptions subjectives des opportunités et menaces liées à la mobilité externe (Morgeson et al., 2008). Nos résultats confirment cette dichotomie, en montrant que la perception d'opportunités est associée à un bien-être psychologique accru, tandis que la perception de menaces est liée à une augmentation du stress perçu. Ces observations renforcent l'idée que la mobilité externe, bien qu'imposant des exigences professionnelles élevées, peut également représenter une source de développement personnel et professionnel, lorsque le contrôle perçu est suffisant.

L'impact des variables sociodémographiques, telles que l'âge, le sexe et le nombre d'enfants à charge, est conforme à certaines études, mais introduit également des nuances importantes. Par exemple, les travaux de Bohnet (2016) ont suggéré que les responsabilités familiales pouvaient exacerber les contraintes professionnelles. Nos résultats montrent que les enseignantes ayant plusieurs enfants à charge perçoivent la mobilité externe comme une menace, ce qui amplifie leur stress perçu. À l'inverse, les enseignants plus jeunes, souvent moins enclins à rechercher la stabilité immédiate, considèrent cette mobilité comme une opportunité de croissance, réduisant ainsi leur stress. Ces observations illustrent l'importance d'adapter les politiques organisationnelles aux besoins spécifiques des individus, en prenant en compte leurs caractéristiques personnelles et familiales.

Le soutien social apparaît comme un modérateur clé dans la relation entre les exigences de la mobilité externe et ses impacts sur la santé psychologique. La littérature (Ryff & Keyes, 1995) a souligné que le soutien émotionnel et instrumental jouait un rôle crucial dans l'atténuation des effets négatifs des exigences professionnelles. Nos analyses confirment que le soutien émotionnel réduit l'impact des menaces perçues sur le stress et le bien-être psychologique,

tandis que le soutien instrumental et informationnel renforce les effets positifs des opportunités perçues. Ces résultats suggèrent que le soutien social agit comme un mécanisme de contrôle, en augmentant la perception de maîtrise des individus face aux exigences professionnelles.

Le modèle demande-contrôle de Karasek (1979) offre un cadre théorique robuste pour interpréter ces résultats. Les interactions entre exigences professionnelles élevées et faible contrôle perçu expliquent les niveaux élevés de stress chez certains enseignants, notamment ceux percevant la mobilité comme une menace. En revanche, lorsque le soutien social agit comme un levier de contrôle, les individus parviennent à équilibrer les exigences avec leurs ressources, favorisant ainsi leur bien-être psychologique. Ces conclusions invitent à repenser la gestion des mobilités professionnelles en milieu scolaire, en mettant en place des dispositifs d'accompagnement adaptés qui favorisent l'autonomie, le soutien social et une meilleure prise en compte des contraintes personnelles.

Conclusion

Cette étude avait pour thème la mobilité externe et son influence sur la santé psychologique des enseignants, en explorant la manière dont elle est perçue comme une opportunité ou un facteur de stress. L'objectif principal était de comprendre comment les dimensions de la mobilité externe, les caractéristiques sociodémographiques, et le soutien social influencent le stress perçu et le bien-être psychologique. Ce sujet revêt une importance particulière dans un contexte où les transitions professionnelles se multiplient, imposant aux individus de s'adapter à des environnements de travail de plus en plus instables. En centrant l'étude sur les enseignants des lycées techniques et généraux au Gabon, nous avons cherché à mettre en lumière les défis spécifiques de ce groupe professionnel.

Les résultats de l'étude ont révélé que la perception de la mobilité externe comme une opportunité est associée à un bien-être psychologique accru, tandis que la perception de menaces est corrélée à des niveaux élevés de stress. Par ailleurs, le soutien social s'est avéré jouer un rôle modérateur essentiel, réduisant l'impact négatif des menaces perçues et amplifiant les effets positifs des opportunités. Ces observations confirment les propositions du modèle demande-contrôle de Karasek (1979), qui suggère que le stress découle principalement d'un déséquilibre entre les exigences professionnelles élevées et le contrôle perçu. Les résultats renforcent également l'importance d'un environnement de travail qui favorise le soutien émotionnel, instrumental et informationnel.

Sur la base de ces constats, plusieurs recommandations peuvent être formulées. Les établissements scolaires devraient mettre en place des programmes de soutien psychologique pour accompagner les enseignants dans leurs transitions professionnelles. Des formations axées sur la gestion du stress et le renforcement des compétences personnelles pourraient également permettre de mieux appréhender les opportunités offertes par la mobilité externe. En parallèle, le développement de réseaux de soutien social au sein des écoles pourrait contribuer à réduire l'impact des menaces perçues, notamment pour les enseignants les plus vulnérables, tels que ceux ayant une charge familiale importante.

Cette étude présente toutefois certaines limites. L'échantillon, bien que représentatif de la population étudiée, est limité aux enseignants gabonais, ce qui réduit la généralisation des résultats à d'autres contextes. De plus, la méthode transversale employée ne permet pas de

démontrer des relations causales entre les variables. Pour les recherches futures, il serait pertinent d'adopter une approche longitudinale pour explorer l'évolution des perceptions liées à la mobilité externe et d'étendre l'étude à d'autres secteurs professionnels. Une analyse qualitative pourrait également enrichir la compréhension des mécanismes sous-jacents en explorant les expériences vécues par les enseignants face à la mobilité externe. Ces perspectives offrent des pistes pour approfondir les connaissances sur ce sujet crucial.

Références

- Arnold, H. J., & Feldman, D. C. (1982). *A multivariate analysis of the determinants of job search behavior*. *Journal of Applied Psychology*, 67(3), 353-366. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.67.3.353>
- Bohnet, I. (2016). *What works: Gender equality by design*. Harvard University Press.
- Cohen, S., & Williamson, G. M. (1988). *Perceived stress in a probability sample of the United States*. In S. Spacapan & S. Oskamp (Eds.), *The social psychology of health* (pp. 31-67). Sage.
- De Cuyper, N., & De Witte, H. (2008). *Job insecurity and the importance of employability resources*. *The International Journal of Human Resource Management*, 19(9), 1620-1633. <https://doi.org/10.1080/09585190802295135>
- Greenhaus, J. H., & Callanan, G. A. (1994). *Career management* (2nd ed.). Dryden Press.
- Greenhaus, J. H., & Callanan, G. A. (1994). *Career management*. The Dryden Press.
- Hobfoll, S. E. (1989). *Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress*. *American Psychologist*, 44(3), 513-524. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>
- Karasek, R. A. (1979). *Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign*. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285-308. <https://doi.org/10.2307/2392498>
- Kyriacou, C. (2001). *Teacher stress: Directions for future research*. *Educational Review*, 53(1), 27-35. <https://doi.org/10.1080/00131910120033556>
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer Publishing Company.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer Publishing Company.
- Morgeson, F. P., Campion, M. A., & Maertz, C. P. (2008). *The influence of job perceptions on the decision to pursue external mobility: A multi-study investigation*. *Journal of Applied Psychology*, 93(6), 1217–1235. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.6.1217>
- Ryff, C. D. (1989). *Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069–1081. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069>
- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). *The structure of psychological well-being revisited*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719–727. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.69.4.719>

Sarason, I. G., Sarason, B. R., & Pierce, G. R. (1983). *Social support: A conceptualization and measurement of social support*. In I. G. Sarason & B. R. Sarason (Eds.), *Social support: Theory, research and applications* (pp. 1-39). Springer.

Sverke, M., Hellgren, J., & Naswall, K. (2002). *No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences*. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(3), 242-264.
<https://doi.org/10.1037/1076-8998.7.3.242>

Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. (2002). *The nature of job insecurity: Understanding employment uncertainty on the brink of a new millennium*. *Applied Psychology*, 51(1), 23-53.
<https://doi.org/10.1111/1464-0597.00768>