

Mission du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale

Analyse de la charge psychosociale du travail en Belgique: manuel de codage des données de la DiRACT

Carissa Vets¹, Hans De Witte² et Guy Notelaers³

15 septembre 2009

¹ Carissa Vets est membre, en tant que collaboratrice scientifique, du *Onderzoeksgroep Arbeids-, Organisatie- en Personeelspsychologie* (Groupe de recherche psychologie du travail, de l'organisation et du personnel), à la K.U. Leuven, Tiensestraat 102, B-3000 Louvain ; tél. : [0032-16-326226](tel:0032-16-326226) ; e-mail : carissa.vets@psy.kuleuven.be

² Hans De Witte est professeur de psychologie du travail au sein du *Onderzoeksgroep Arbeids-, Organisatie- en Personeelspsychologie* (WOPP), Département Psychologie, à la K.U. Leuven, Tiensestraat 102, B-3000 Louvain ; e-mail : Hans.Dewitte@psy.kuleuven.be.

³ Guy Notelaers a été collaborateur au sein de la DiRACT tout au long de la constitution de la banque de données de la DiRACT.

TABLE DES MATIERES

TABLE DES MATIERES

INTRODUCTION

MANUEL DE CODAGE

1. Questionnaire
 - 1.1. Questionnaire soumis
 - 1.2. Année de réponse au questionnaire

2. Caractéristiques de base
 - 2.1. Numéro d'identification
 - 2.2. Langue
 - 2.3. Sexe
 - 2.4. Age
 - 2.4.1. Age
 - 2.4.2. Age en catégories
 - 2.5. Niveau de formation
 - 2.5.1. Niveau de formation du participant
 - 2.5.2. Niveau de formation du participant - sous-catégories
 - 2.6. Ancienneté
 - 2.6.1. Ancienneté dans l'entreprise
 - 2.6.2. Ancienneté dans la fonction
 - 2.7. Type de contrat
 - 2.7.1. Type de contrat
 - 2.7.2. Type de contrat - sous-catégories
 - 2.8. Temps de travail
 - 2.8.1. Régime de travail
 - 2.8.2. Horaires de travail
 - 2.8.3. Contrat en pourcentages
 - 2.8.3.1. Contrat en pourcentages
 - 2.8.3.2. Contrat en pourcentages - sous-catégories
 - 2.9. Statut professionnel
 - 2.9.1. Statut professionnel
 - 2.9.2. Statut professionnel - sous-catégories
 - 2.10. Fonction dirigeante
 - 2.11. Numéro d'entreprise
 - 2.12. Secteur
 - 2.12.1. Secteur
 - 2.12.2. Secteur - sous-catégories
 - 2.12.3. Secteur privé contre public

3. Causes (stresseurs)
 - 3.1. Contenu du travail
 - 3.1.1. Diversité dans le travail (ddt)
 - 3.1.2. Possibilités d'apprentissage (pa)
 - 3.1.3. Autonomie dans votre travail (adt)
 - 3.1.4. Participation (par)
 - 3.1.5. Manque de précision dans le travail (mpt)
 - 3.1.6. Changement dans les tâches (cdt)
 - 3.1.7. Information (inf)
 - 3.1.8. Problèmes avec le travail (pat)
 - 3.2. Conditions matérielles de travail
 - 3.2.1. Rythme et quantité de travail (rqt)
 - 3.2.2. Charge émotionnelle (ce)
 - 3.2.3. Charge mentale (cm)
 - 3.2.4. Efforts physiques (ep)
 - 3.3. Conditions de travail
 - 3.3.1. Rémunération (rém)
 - 3.3.2. Possibilités de carrière (pc)
 - 3.3.3. Incertitude quant à l'avenir (iqa)
 - 3.4. Relations de travail
 - 3.4.1. Relations avec les collègues (rc)
 - 3.4.2. Relations avec le chef direct (rcd)
 - 3.4.3. Possibilités de contact (pc)
 - 3.4.4. Communication (com)
 - 3.5. Autres questions
 - 3.5.1. Autres questions caractéristiques du travail (aqcart)
 - 3.5.2. Autres questions organisation et relations au travail (aqort)
 - 3.5.3. Autres questions conditions de travail (aqct)
4. Conséquences (réactions au stress)
 - 4.1. Bien-être
 - 4.1.1. Plaisir au travail (plt)
 - 4.1.2. Implication dans l'organisation (ido)
 - 4.1.3. Changement d'emploi (cde)
 - 4.2. Tension mentale et émotionnelle
 - 4.2.1. Besoin de récupération (bréc)
 - 4.2.2. Ruminantion (r)
 - 4.2.3. Qualité du sommeil (qs)
 - 4.2.4. Réactions émotionnelles au travail (ret)
 - 4.2.4.1. Réactions émotionnelles au travail - abrégé (reta)
 - 4.2.4.2. Réactions émotionnelles au travail -long (retl)
 - 4.2.5. Fatigue au travail (fat)

INTRODUCTION

Ce manuel de codage a été établi pour les personnes qui veulent travailler avec la banque de données de la DiRACT. Dans le manuel de codage, nous donnons un aperçu de toutes les variables abordées dans cette banque de données. Par variable, nous décrivons les principales caractéristiques nécessaires pour une utilisation rationnelle du dataset. Si nécessaire, nous indiquerons également plusieurs variables statistiques.

Structure du manuel de codage

Dans ce manuel de codage, nous distinguerons globalement quatre catégories de données. Une première petite catégorie est composée de la présentation du type de questionnaire (en indiquant l'année) qui a été soumis aux participants. De cette manière, nous obtenons une première idée des données recueillies. Une deuxième série de données porte sur les informations de base des répondants et des organisations participantes. Nous avons besoin de ces données pour pouvoir placer dans une perspective adéquate les informations obtenues à propos de la qualité du travail et de sa perception. Une troisième série de données comprend des variables qui font référence aux causes du bien-être/mal-être au travail, aussi appelées stressseurs. Ces derniers composent la perception des caractéristiques objectives du travail. Cette catégorie est répartie en quatre groupes: les quatre sous-catégories de la situation de travail. En regard des caractéristiques du travail se trouvent les conséquences subjectives pour le travailleur individuel. Il s'agit de la perception du travail, aussi appelée réactions au stress. Celles-ci composent la quatrième catégorie, elle-même subdivisée en bien-être et tension mentale et émotionnelle .

Description des variables

Pour chaque variable, nous spécifions au minimum les informations suivantes:

Name:	Nom de la variable
Label:	Informations complémentaires à propos de ce que mesure cette variable Ce "label" contient éventuellement l'énoncé littéral de la question.
Values:	Les réponses des répondants réparties en catégories, composées d'un chiffre et d'une description de la catégorie
Missing:	Le pourcentage de données manquantes

Pour certaines variables, nous donnerons également des informations statistiques complémentaires. Les variables suivantes peuvent être abordées:

Mean:	Moyenne
Median:	Médiane
Std. Deviation:	Ecart-type
Minimum:	Valeur minimale
Maximum:	Valeur maximale
Cronbachs α :	Fiabilité d'une échelle

1. Questionnaire

1.1. Questionnaire soumis

Cette banque de données contient les données de 44.531 répondants . Le Questionnaire sur le Vécu du Travail (VT) a été utilisé pour recueillir les informations. Il existe toutefois une version longue et une version courte de ce questionnaire, à savoir le VT version longue et le VT version abrégée. Tous deux ont été utilisés pour recueillir les données, ce qui explique en partie pourquoi il y a tant de valeurs manquantes dans ce dataset de certains items et échelles; certaines échelles n'ont en effet pas été sondées dans le VT version abrégée. Dans ce dataset, nous opérons globalement une distinction entre le VT version longue, le VT version abrégée et une sélection spécifique d'échelles. Il s'agit ici d'une classification approximative qui nous donne un premier aperçu du nombre de données par rapport aux concepts spécifiques (échelles).

Name: VT
 Label: questionnaire soumis
 Values: 1 = VT version longue
 → échelles sondées: ddt, pa, adt, par, at, cdt, inf, pat, rqt, ce, cm, ep, rém, pc, iqa, rc, red, pc, com, aqcart, aqort, aqct, plt, ido, cde, bréc, r, qs, ret, reta, retl, fat (pour les explications, voir plus loin)
 2 = VT version abrégée
 → échelles sondées: ddt, pa, adt, par, rqt, ce, ep, iqa, rc, red, plt, ido, bréc, r (pour les explications, voir plus loin)
 3 = Sélection spécifique d'échelles: ddt, adt, par, cdt, pat, rqt, ce, red, plt, bréc (pour les explications, voir plus loin)
 Missing: 7,4%
 → Cela constitue la catégorie résiduelle. Ici se trouvent les organisations qui ne peuvent pas être reprises dans l'une des catégories précédentes.

Questionnaire soumis	Fréquence	Pourcentage
VT version longue	26357	59,2
VT version abrégée	9421	21,2
Sélection spécifique d'échelles	5454	12,2
Missing	3299	7,4
Total	44531	100,0

1.2. Année de réponse au questionnaire

Name: Année
 Label: Année de réponse au questionnaire
 Values: Les données ont été recueillies entre 1999 et 2007
 Missing: 0,4%
 →L'année de réponse au questionnaire est manquante

Année de réponse au questionnaire	Fréquence	Pourcentage
1999	5735	12,9
2000	7489	16,8
2001	9805	22,0
2002	4850	10,9
2003	10208	22,9
2004	2852	6,4
2005	2231	5,0
2006	723	1,6
2007	456	1,0
Missing	182	0,4
Total	44531	100,0

2. Caractéristiques de base

2.1. Numéro d'identification

Name: N° id
Label: Numéro d'identification du participant
→ Pour garantir l'anonymat, le nom du répondant est remplacé par un numéro. Cela nous permet cependant de distinguer les personnes sans qu'elles soient identifiables individuellement.
Values: Chaque personne a un numéro unique.
Missing: 0,0%

2.2. Langue

Name: Langue
Label: Langue du questionnaire
→ Il s'agit de la langue dans laquelle le questionnaire a été soumis.
Values: 1 = néerlandais
2 = français
3 = anglais
4 = allemand
Missing: 0,6%

2.3. Sexe

Name: Sexe
Label: Sexe du participant
Values: 1 = femme
2 = homme
Missing: 10,4%

2.4. Age

2.4.1. Age

Name: Age
Label: Age
Values: L'âge est mesuré comme une variable continue
→ Minimum = 15 ans et Maximum = 65 ans
Missing: 13,7%

2.4.2. Age en catégories

Name: Cat âge
Label: Age en catégories
Values: 1 = moins de 25 ans
2 = 25 à 34 ans
3 = 35 à 44 ans
4 = 45 à 54 ans
5 = 55 ans et plus
Missing: 3,8%

La question à propos de l'âge, caractéristique de base, variait d'une organisation à l'autre. Certaines fois, une variable continue (2.4.1) a été utilisée et, d'autres fois, une question par catégorie (2.4.2) a été formulée. Les répondants qui ont dû indiquer leur âge exact (variable continue) ont pu être affectés à la catégorie à laquelle ils appartenaient (variable par catégories). L'inverse n'était pas possible, ce qui explique la différence dans le pourcentage de valeurs manquantes entre les deux variables.

2.5. Niveau de formation

2.5.1. Niveau de formation du participant

Name: Formation
Label: Niveau de formation du participant
→ La formation la plus élevée terminée avec fruit par le répondant.
Values: 1 = au plus diplôme de l'enseignement primaire
2 = enseignement secondaire inférieur
3 = enseignement secondaire supérieur
4 = enseignement supérieur de type court (2-3j)
5 = enseignement supérieur de type long (4-5 ans) ou université
Missing: 2,4%

2.5.2. Niveau de formation du participant - sous-catégories

Name: Sous-cat form.
Label: Niveau de formation du participant - sous-catégories
→ La formation la plus élevée terminée avec fruit par le répondant.
Values: 1 = enseignement primaire non terminé
2 = enseignement primaire
3 = enseignement professionnel secondaire inférieur

4 = enseignement technique secondaire inférieur
5 = enseignement secondaire général inférieur
6 = enseignement professionnel secondaire supérieur
7 = enseignement technique secondaire supérieur
8 = enseignement secondaire général supérieur
9 = contrat d'apprentissage
10 = année de spécialisation (année supplémentaire après 6 ou 7)
11 = enseignement supérieur de type court (2-3 ans)
12 = enseignement supérieur de type long (4-5 ans)
13 = enseignement universitaire
14 = doctorat / enseignement post-universitaire

Missing: 2,4%

2.6. Ancienneté

2.6.1. Ancienneté dans l'entreprise

Name: Anc. entreprise
Label: Ancienneté dans l'entreprise
→ Le nombre d'années d'ancienneté d'un répondant dans l'organisation actuelle.
Values: L'ancienneté dans l'entreprise est mesurée comme une variable continue
→ Minimum = 0 (pas encore une année complète) et Maximum = 50
Missing: 5,2%

2.6.2. Ancienneté dans la fonction

Name: Anc. fonction
Label: Ancienneté dans la fonction
→ Le nombre d'années d'ancienneté d'un répondant dans sa fonction actuelle dans l'organisation actuelle.
Values: L'ancienneté dans la fonction est mesurée comme une variable continue
→ Minimum = 0 (pas encore une année complète dans la fonction actuelle) et Maximum = 50
Missing: 20,8%

2.7. Type de contrat

2.7.1. Type de contrat

Name: Contrat
Label: Type de contrat
Values: 1 = contrat fixe
→ Contrat à durée indéterminée
2 = contrat temporaire
→ Contrat à durée déterminée ou contrat intérimaire
3 = autre
Missing: 7,3%

2.7.2. Type de contrat - sous-catégories

Name: Sous-cat. contrat
Label: Type de contrat - sous-catégories
Values: 1 = contrat fixe
→ Contrat à durée indéterminée
2 = contrat temporaire
→ Contrat à durée déterminée
3 = autre
4 = contrat d'appel
→ Personnes qui se présentent à des moments déterminés dans une organisation, sans savoir à l'avance s'il y aura du travail.
5 = contrat intérimaire
→ Employé par l'intermédiaire d'un bureau d'intérim
Missing: 7,3%

2.8. Temps de travail

2.8.1. Régime de travail

Name: Service
Label: Régime de travail
Values: 1 = service de jour
2 = service en équipes
→ Personnes qui combinent plusieurs types de service. Il peut s'agir d'un régime à deux ou trois équipes, voire plus
3 = service irrégulier
→ Pas de schéma permanent présent dans les heures qui sont prestées par cette personne.
4 = service de nuit
→ Personnes qui travaillent exclusivement pendant la nuit
5 = service du week-end
→ Personnes qui travaillent exclusivement pendant le week-end
Missing: 6,5%

2.8.2. Heures de travail

Name: Heures de travail
Label: Nombre d'heures de travail par semaine
Values: Le nombre d'heures de travail par semaine est mesuré comme une variable continue
→ Minimum = 7 et Maximum = 70
Missing: 37,8%

2.8.3. Contrat en pourcentages

2.8.3.1. Contrat en pourcentages

Name: % contrat
Label: Contrat en pourcentages
Values: 1 = contrat à temps plein
2 = contrat à temps partiel
3 = contrat d'appel
→ Le nombre d'heures prestées (et, par conséquent, le pourcentage) peut varier considérablement, en fonction du volume de travail.
Missing: 10,0%

2.8.3.2. Contrat en pourcentages - sous-catégories

Name: Sous-cat. contrat
Label: Contrat en pourcentages - sous-catégories
Values: 1 = temps plein (100%)
2 = 80%
3 = 60-79%
4 = moins de 60%
5 = contrat d'appel
→ Le nombre d'heures prestées (et, par conséquent, le pourcentage) peut varier considérablement, en fonction du volume de travail.
Missing: 10,0%

2.9. Statut professionnel

2.9.1. Statut professionnel

Name: Stat. prof.
Label: Statut professionnel
Values: 1 = ouvrier
2 = employé
3 = soins de santé ou enseignement
4 = cadre inférieur
5 = cadre supérieur
6 = autres fonctions
Missing: 4,8%

2.9.2. Statut professionnel - sous-catégories

Name: Sous-cat. statut
Label: Statut professionnel - sous-catégories
Values: 0 = contrat d'apprentissage
1 = ouvrier
2 = employé
3 = soins à domicile, soins aux personnes âgées et à la famille, aide sanitaire, soins généraux
4 = personnel infirmier
5 = assistants sociaux, personnel paramédical, psychologues, éducateurs et accompagnateurs, logopédie

6 = ergothérapie, kinésithérapie
7 = personnel enseignant
8 = pouvoirs publics (non dirigeant)
9 = pouvoirs publics (dirigeant)
10 = cadre inférieur
11 = cadre
12 = cadre supérieur
13 = autres fonctions

Missing: 4,8%

2.10. Fonction dirigeante

Name: Direction
Label: Fonction dirigeante
Values: 1 = pas de position dirigeante
2 = position dirigeante
Missing: 41,1%

2.11. Numéro d'entreprise

Name: Numéro ent.
Label: Numéro d'entreprise
→ Pour garantir l'anonymat des organisations, le nom est remplacé par un numéro. Chaque numéro d'entreprise fait référence à un projet distinct, autrement dit à une organisation ou un groupe d'organisations qui ont commandité une étude de la perception de la charge psychosociale et du stress au travail dans l'entreprise. Certains projets concernent plusieurs organisations (p. ex., une étude du secteur textile est présentée comme un seul projet (un numéro d'entreprise) mais couvre plusieurs organisations). Par conséquent, certains projets sont donc assez vastes (en termes d'emploi).
Values: Chaque projet a un numéro unique
Missing: 0%

2.12. Secteur

2.12.1. Secteur

Name: Secteur
Label: Secteur
Values: 1 = secteur secondaire
→ secteur industriel
2 = secteur tertiaire
→ secteur de services commerciaux
3 = secteur quaternaire
→ secteur de services non commerciaux
Missing: 0,4%

2.12.2. Secteur - sous-catégories

Name:	Sous-cat. secteurs
Label:	Secteur - sous-catégories
Values:	1 = alimentation 2 = textile 3 = industrie générale 4 = secteur pharmaceutique 5 = secteur pétrochimique 6 = papier et carton 7 = entreprises de production 8 = énergie 9 = construction 10 = services généraux 11 = organisations syndicales, mutuelles et services sociaux 12 = port 13 = call center 14 = informatique 15 = entreprises d'utilité publique 16 = administrations locales 17 = administrations ou services centraux 18 = CPAS 19 = maisons de retraite et de repos 20 = hôpitaux 21 = services de prévention 22 = accueil 23 = centres de revalidation 24 = enseignement
Missing:	0,4%

2.12.3. Secteur privé contre public

Name:	Secteur p/p
Label:	Secteur privé contre public
Values:	1 = privé → contient des organisations de l'alimentation et du textile, de l'industrie, des services et des soins de santé 2 = public
Missing:	12,7% → se compose en grande partie d'écoles supérieures. Nous sommes dans l'incapacité de déterminer si elles appartiennent au secteur public ou au secteur privé.

3. Causes (stresseurs)

Dans ce paragraphe, nous aborderons une série de variables qui mesurent la cause du bien-être ou mal-être au travail. Dans le prolongement de la littérature scientifique, nous opérons une distinction entre 4 aspects de la situation du travail: contenu du travail, conditions matérielles de travail, conditions de travail et relations de travail. Chaque aspect de la situation du travail est présenté à l'aide de plusieurs concepts/échelles. Par échelle, nous discutons des différents

items qui ont été utilisés pour définir un concept (échelle). Pour l'interprétation des résultats, il est important d'analyser attentivement la signification des différentes valeurs (values). La création des échelles a en effet imposé d'attribuer un score à certains items. Nous l'indiquerons toujours dans le manuel de codage à l'aide d'un R (recoded). Nous préciserons par ailleurs comment ont été composées les échelles utilisées dans la suite des analyses. Enfin, nous décrirons les analyses en composantes principales (ACP) effectuées par sous-aspect de la situation du travail.

3.1. Contenu du travail

3.1.1. Diversité dans le travail (ddt)

a) Item 1

Name: ddt1
Label: Dans votre travail, devez-vous à chaque fois faire la même chose? (R)
Values: 0 = toujours
1 = souvent
2 = parfois
3 = jamais
Missing: 3,1%

b) Item 2

Name: ddt2
Label: Devez-vous faire preuve de créativité dans votre travail?
Values: 0 = jamais
1 = parfois
2 = souvent
3 = toujours
Missing: 3,6%

c) Item 3

Name: ddt3
Label: Votre travail est-il varié?
Values: 0 = jamais
1 = parfois
2 = souvent
3 = toujours
Missing: 3,3%

d) Item 4

Name: ddt4
Label: Votre travail exige-t-il un apport personnel?
Values: 0 = jamais
1 = parfois
2 = souvent
3 = toujours
Missing: 4,0%

e) Item 5

Name: ddt5
Label: Votre travail fait-il suffisamment appel à toutes vos aptitudes ou capacités?
Values: 0 = jamais
1 = parfois
2 = souvent
3 = toujours
Missing: 4,0%

f) Item 6

Name: ddt6
Label: Avez-vous suffisamment de diversité dans votre travail?
Values: 0 = jamais
1 = parfois
2 = souvent
3 = toujours
Missing: 3,4%

g) Echelle diversité

L'échelle diversité a été obtenue par le calcul de la moyenne des 6 items, suivi par une conversion sur une échelle de 0 à 10. Un score faible sur l'échelle signifie qu'une personne perçoit peu de diversité dans sa fonction tandis qu'un score élevé en indique au contraire beaucoup.

Name: ddt
Label: Echelle diversité
Values: Minimum = 0 et Maximum = 10
Missing: 5,6%

Mean: 5,66
Median: 5,56
Std. Deviation: 2,14
Cronbachs α : 0,82

3.1.2. Possibilités d'apprentissage (pa)

a) Item 1

Name: pa1
Label: Apprenez-vous de nouvelles choses dans votre travail?
Values: 0 = jamais
1 = parfois
2 = souvent
3 = toujours
Missing: 14,8%

b) Item 2

Name: pa2
Label: Votre emploi vous offre-t-il des possibilités de développement personnel?
Values: 0 = jamais
1 = parfois
2 = souvent
3 = toujours
Missing: 15,5%

c) Item 3

Name: pa3
Label: Votre travail vous donne-t-il le sentiment de pouvoir réaliser quelque chose?
Values: 0 = jamais
1 = parfois
2 = souvent
3 = toujours
Missing: 15,3%

d) Item 4

Name: pa4
Label: Votre emploi vous offre-t-il la possibilité d'agir et de réfléchir de façon autonome?
Values: 0 = jamais
1 = parfois
2 = souvent
3 = toujours
Missing: 15,2%

e) Echelle des possibilités d'apprentissage

L'échelle des possibilités d'apprentissage a été obtenue par le calcul de la moyenne des 4 items, suivi par une conversion sur une échelle de 0 à 10. Un score faible sur l'échelle signifie qu'une personne perçoit peu de possibilités d'apprentissage dans sa fonction tandis qu'elle a l'impression d'en avoir beaucoup si le score est élevé.

Name: pa
Label: Echelle des possibilités d'apprentissage
Values: Minimum = 0 et Maximum = 10
Missing: 16,1%

Mean: 4,74
Median: 5,00
Std. Deviation: 2,44
Cronbachs α : 0,84

3.1.3. Autonomie dans votre travail (adt)

a) Item 1

Name: adt1
Label: Pouvez-vous exécuter librement vos activités?
Values: 0 = jamais
1 = parfois
2 = souvent
3 = toujours
Missing: 3,6%

b) Item 2

Name: adt2
Label: Pouvez-vous influencer le planning de vos activités?
Values: 0 = jamais
1 = parfois
2 = souvent
3 = toujours
Missing: 3,7%

c) Item 3

Name: adt3
Label: Pouvez-vous influencer votre rythme de travail?
Values: 0 = jamais
1 = parfois
2 = souvent
3 = toujours
Missing: 3,8%

d) Item 4

Name: adt4
Label: Pouvez-vous déterminer vous-même comment effectuer votre travail?
Values: 0 = jamais
1 = parfois
2 = souvent
3 = toujours
Missing: 3,5%

e) Item 5

Name: adt5
Label: Pouvez-vous interrompre votre travail quelques instants quand vous le jugez nécessaire?
Values: 0 = jamais
1 = parfois
2 = souvent
3 = toujours
Missing: 3,6%

f) Item 6

Name: adt6
Label: Pouvez-vous déterminer vous-même l'ordre de vos activités?
Values: 0 = jamais
1 = parfois
2 = souvent
3 = toujours
Missing: 3,6%

g) Item 7

Name: adt7
Label: Pouvez-vous participer à la décision sur le délai d'achèvement d'un travail?
Values: 0 = jamais
1 = parfois
2 = souvent
3 = toujours
Missing: 3,7%

h) Item 8

Name: adt8
Label: Pouvez-vous fixer le temps que vous consacrez à une activité déterminée?
Values: 0 = jamais
1 = parfois
2 = souvent
3 = toujours
Missing: 3,8%

i) Item 9

Name: adt9
Label: Pouvez-vous résoudre vous-même vos problèmes de travail?
Values: 0 = jamais
1 = parfois
2 = souvent
3 = toujours
Missing: 3,6%

j) Item 10

Name: adt10
Label: Pouvez-vous organiser vous-même votre travail?
Values: 0 = jamais
1 = parfois
2 = souvent
3 = toujours
Missing: 3,6%

k) Item 11

Name: adt11
Label: Pouvez-vous déterminer vous-même le contenu de vos activités?
Values: 0 = jamais
1 = parfois

2 = souvent
3 = toujours
Missing: 3,9%

l) Echelle autonomie dans votre travail (adt)

L'échelle autonomie dans votre travail a été obtenue par le calcul de la moyenne des 11 items, suivi par une conversion sur une échelle de 0 à 10. Un score faible sur l'échelle signifie qu'une personne perçoit peu d'autonomie dans sa fonction tandis qu'un score élevé indique au contraire la perception d'une grande autonomie.

Name: adt
Label: Echelle de l'autonomie dans votre travail
Values: Minimum = 0 et Maximum = 10
Missing: 6,2%

Mean: 5,29
Median: 5,45
Std. Deviation: 2,18
Cronbachs α : 0,91

3.1.4. Participation (par)

a) Item 1

Name: par1
Label: Pouvez-vous parler avec votre chef direct des problèmes au travail?
Values: 0 = jamais
1 = parfois
2 = souvent
3 = toujours
Missing: 2,3%

b) Item 2

Name: par2
Label: Avez-vous votre mot à dire sur ce qui se passe sur le lieu de travail?
Values: 0 = jamais
1 = parfois
2 = souvent
3 = toujours
Missing: 2,5%

c) Item 3

Name: par3
Label: Pouvez-vous participer à des décisions qui concernent votre travail?
Values: 0 = jamais
1 = parfois
2 = souvent
3 = toujours
Missing: 2,4%

d) Item 4

Name: par4
Label: Avez-vous suffisamment de possibilités de concertation sur votre travail avec votre chef direct?
Values: 0 = jamais
1 = parfois
2 = souvent
3 = toujours
Missing: 2,5%

e) Item 5

Name: par5
Label: Pouvez-vous codéterminer ce qui fait ou non partie de votre tâche ?
Values: 0 = jamais
1 = parfois
2 = souvent
3 = toujours
Missing: 2,6%

f) Item 6

Name: par6
Label: Pouvez-vous participer à la décision sur le contenu de votre travail?
Values: 0 = jamais
1 = parfois
2 = souvent
3 = toujours
Missing: 2,7%

g) Item 7

Name: par7
Label: Pouvez-vous influencer directement les décisions de votre département/entreprise?
Values: 0 = jamais
1 = parfois
2 = souvent
3 = toujours
Missing: 2,9%

h) Item 8

Name: par8
Label: Pouvez-vous influencer la répartition du travail entre vos collègues et vous?
Values: 0 = jamais
1 = parfois
2 = souvent
3 = toujours
Missing: 2,7%

i) Echelle participation (par)

L'échelle participation a été obtenue par le calcul de la moyenne des 8 items, suivi par une conversion sur une échelle de 0 à 10. Les personnes qui ont le sentiment d'être peu impliquées dans leur travail attribuent un score faible. Un score élevé traduit l'impression d'être étroitement.

Name: par
Label: Echelle de participation
Values: Minimum = 0 et Maximum = 10
Missing: 5,1%

Mean: 4,44
Median: 4,17
Std. Deviation: 2,33
Cronbachs α : 0,89

3.1.5. Manque de précision dans le travail (mpt)

a) Item 1

Name: mpt1
Label: Savez-vous précisément ce que les autres attendent de vous au travail?
Values: 0 = jamais
1 = parfois
2 = souvent
3 = toujours
Missing: 35,6%

b) Item 2

Name: mpt2
Label: Savez-vous précisément ce dont vous êtes ou non responsable?
Values: 0 = jamais
1 = parfois
2 = souvent
3 = toujours
Missing: 35,6%

c) Item 3

Name: mpt3
Label: Savez-vous précisément ce que pense votre chef direct pense de vos performances?
Values: 0 = jamais
1 = parfois
2 = souvent
3 = toujours
Missing: 35,7%

d) Item 4

Name: mpt4
Label: Savez-vous précisément en quoi consiste votre tâche?
Values: 0 = jamais
1 = parfois
2 = souvent
3 = toujours
Missing: 35,6%

e) Item 5

Name: mpt5
Label: Savez-vous précisément ce que vous pouvez attendre des autres de département?
Values: 0 = jamais
1 = parfois
2 = souvent
3 = toujours
Missing: 35,7%

f) Echelle manque de précision dans le travail

L'échelle manque de précision dans le travail a été obtenue par le calcul de la moyenne des 5 items, suivi d'une conversion sur une échelle de 0 à 10. Un score faible signifie que l'intéressé perçoit peu de précision dans le travail, un score élevé qu'il manque beaucoup de précision dans le travail

Name: mpt
Label: Echelle manque de précision dans le travail
Values: Minimum = 0 et Maximum = 10
Missing: 36,4%

Mean: 3,42
Median: 3,33
Std. Deviation: 2,01
Cronbachs α : 0,80

3.1.6. Changement dans les tâches (cdt)

a) Item 1

Name: cdt1
Label: Des changements importants se produisent-ils dans vos tâches? (R)
Values: 0 = toujours
1 = souvent
2 = parfois
3 = jamais
Missing: 24,3%

b) Item 2

Name: cdt2
Label: Avez-vous du mal à vous adapter à vos changements dans vos tâches? (R)
Values: 0 = toujours
1 = souvent
2 = parfois
3 = jamais
Missing: 24,5%

c) Item 3

Name: cdt3
Label: Les changements dans vos tâches vous causent-ils des problèmes? (R)
Values: 0 = toujours
1 = souvent
2 = parfois
3 = jamais
Missing: 24,6%

d) Item 4

Name: cdt4
Label: Les changements dans vos tâches ont-ils des conséquences négatives pour vous? (R)
Values: 0 = toujours
1 = souvent
2 = parfois
3 = jamais
Missing: 24,8%

e) Item 5

Name: cdt5
Label: Les changements prévus dans vos tâches sont-ils bien expliqués?
Values: 0 = jamais
1 = parfois
2 = souvent
3 = toujours
Missing: 25,3%

f) Echelle changement dans les tâches

L'échelle changement dans les tâches a été obtenue par le calcul de la moyenne des 5 items, suivi d'une conversion sur une échelle de 0 à 10. Un faible score signifie qu'une personne rencontre peu de problèmes liés aux changements dans les tâches, un score élevé révèle de nombreux problèmes sur ce plan.

Name: cdt
Label: Echelle changement dans les tâches
Values: Minimum = 0 en Maximum = 10
Missing: 26,1%

Mean: 3,06
Median: 3,33
Std. Deviation: 1,53
Cronbachs α : 0,69

→ Dans la littérature scientifique, on utilise parfois la limite de 0,70 pour pouvoir parler d'une échelle fiable. La suppression du dernier item (cdt5) permet de porter la fiabilité à 0,76. Dans les analyses, on a toutefois choisi d'intégrer aussi cdt5 dans l'échelle pour s'aligner sur d'autres publications internationales basées sur le VT.

3.1.7. Information (inf)

a) Item 1

Name: inf1
Label: Recevez-vous suffisamment d'information sur le but de votre travail?
Values: 0 = jamais
1 = parfois
2 = souvent
3 = toujours
Missing: 35,2%

b) Item 2

Name: inf2
Label: Recevez-vous suffisamment d'information sur le résultat de votre travail?
Values: 0 = jamais
1 = parfois
2 = souvent
3 = toujours
Missing: 35,2%

c) Item 3

Name: inf3
Label: Votre travail vous permet-il de vérifier si vous faites bien votre travail?
Values: 0 = jamais
1 = parfois
2 = souvent
3 = toujours
Missing: 35,6%

d) Item 4

Name: inf4
Label: Votre travail vous donne-t-il des indications directes sur vos performances?
Values: 0 = jamais
1 = parfois
2 = souvent
3 = toujours
Missing: 35,7%

e) Item 5

Name: inf5
Label: Votre chef direct vous dit-il dans quelle mesure vous faites bien votre travail?
Values: 0 = jamais
1 = parfois
2 = souvent
3 = toujours
Missing: 35,5%

f) Item 6

Name: inf6
Label: Vos collègues vous disent-ils dans quelle mesure vous faites bien votre travail?
Values: 0 = jamais
1 = parfois
2 = souvent
3 = toujours
Missing: 35,5%

g) Item 7

Name: inf7
Label: Disposez-vous de suffisamment de données et d'informations dans votre travail?
Values: 0 = jamais
1 = parfois
2 = souvent
3 = toujours
Missing: 35,5%

g) Echelle information

L'échelle information a été obtenue par le calcul de la moyenne des 7 items, suivi d'une conversion sur une échelle de 0 à 10. Un faible score signifie que l'intéressé a le sentiment de recevoir peu d'informations à propos de son travail. Un score élevé indique qu'il reçoit beaucoup d'informations à ce sujet.

Name: inf
Label: Echelle information
Values: Minimum = 0 et Maximum = 10
Missing: 37,0%

Mean: 4.84
Median: 4.76
Std. Deviation: 2,09
Cronbachs α : 0,86

3.1.8. Problèmes avec le travail (pat)

a) Item 1

Name: pat1
Label: Devez-vous faire certaines choses dans votre travail que vous détestez? (R)
Values: 0 = toujours
1 = souvent
2 = parfois
3 = jamais
Missing: 23,4%

b) Item 2

Name: pat2
Label: Recevez-vous des ordres contradictoires? (R)
Values: 0 = toujours
1 = souvent
2 = parfois
3 = jamais
Missing: 23,7%

c) Item 3

Name: pat3
Label: Devez-vous effectuer votre travail autrement que vous ne le souhaitez? (R)
Values: 0 = toujours
1 = souvent
2 = parfois
3 = jamais
Missing: 23,5%

d) Item 4

Name: pat4
Label: Devez-vous faire un travail que vous préféreriez ne pas faire? (R)
Values: 0 = toujours
1 = souvent
2 = parfois
3 = jamais
Missing: 23,5%

e) Item 5

Name: pat5
Label: Avez-vous des conflits avec vos collègues sur le contenu des tâches? (R)
Values: 0 = toujours
1 = souvent
2 = parfois
3 = jamais
Missing: 23,5%

f) Item 6

Name: pat6
Label: Avez-vous des conflits avec votre chef direct sur le contenu des tâches? (R)
Values: 0 = toujours
1 = souvent
2 = parfois
3 = jamais
Missing: 23,6%

g) Echelle problèmes avec le travail (pat)

L'échelle problèmes avec le travail a été obtenue par le calcul de la moyenne des 6 items, suivi d'une conversion sur une échelle de 0 à 10. Un score faible (élevé) signifie qu'une personne rencontre peu (beaucoup) de problèmes à propos du contenu du travail.

Name: pat
Label: Echelle problèmes avec le travail
Values: Minimum = 0 et Maximum = 10
Missing: 24,6%

Mean: 2,25
Median: 2,22
Std. Deviation: 1,34
Cronbachs α : 0,76

Enfin, nous avons réalisé une Analyse en Composantes Principales (ACP) avec une rotation Varimax sur tous les items utilisés pour cerner le contenu du travail. Une solution à 7 facteurs a été retenue. Toutes les charges factorielles à partir de 35 ont été indiquées dans le tableau ci-dessous. L'ACP révèle que les différentes variables qui ont été décrites précédemment se dégagent. Il s'avère seulement n'exister aucune distinction entre les items qui prétendent mesurer la variété et les possibilités d'apprentissage. Ces items renvoient seulement à 1 dimension. Dans les analyses, l'utilisation d'échelles distinctes pour la variété et les possibilités d'apprentissage a cependant été privilégiée. De cette manière, la structure du questionnaire est conservée, ce qui facilite la comparaison avec des études internationales basées sur le même questionnaire. La fiabilité des différentes échelles est par ailleurs élevée (variété: $\alpha = .82$ et possibilités d'apprentissage: $\alpha = .84$). Des items qui présentent une charge élevée sur plus d'une variable s'expliquent par des correspondances de fond entre les différents concepts. Cependant, par convention, chaque item est classé dans le facteur qui avait pour but de l'opérationnaliser.

	Composantes						
	1	2	3	4	5	6	7
ddt1	.14	.59	.05	.13	.07	-.12	.04
ddt2	.17	.64	.01	.17	-.20	.03	.00
ddt3	.19	.75	.04	.11	.05	.04	.00
ddt4	.23	.64	-.01	.17	-.18	.10	.01
ddt5	.11	.62	.10	.12	.06	.19	-.06
ddt6	.19	.74	.08	.12	.13	.06	-.01
pa1	.06	.66	.25	.02	.12	-.05	-.08
pa2	.14	.68	.28	.15	.12	-.07	-.01
pa3	.16	.65	.30	.19	.14	.00	.01
pa4	.35	.59	.17	.17	.10	.10	.01
adt1	.64	.26	.09	.10	.17	.10	.03
adt2	.71	.24	.10	.17	.07	.04	-.01
adt3	.69	.11	.11	.13	.08	.02	.02
adt4	.75	.18	.05	.12	.12	.10	.04
adt5	.63	.04	.16	.02	.05	-.06	.05
adt6	.80	.10	.08	.09	.09	.03	.02
adt7	.67	.15	.10	.30	.06	.02	.01
adt8	.75	.11	.11	.15	.09	.03	.03
adt9	.49	.17	-.04	.09	-.08	.24	.09
adt10	.79	.14	.06	.14	.07	.08	.04
adt11	.63	.19	.04	.29	.06	.04	.02
Par1	.12	.05	.44	.41	.26	.19	.01
Par2	.21	.19	.24	.68	.08	.10	.00
Par3	.29	.23	.25	.70	.11	.09	.02
par4	.19	.14	.43	.55	.23	.14	.02
Par5	.25	.14	.28	.66	.12	.12	.03
Par6	.30	.22	.24	.70	.09	.04	.03
Par7	.21	.26	.13	.68	-.04	.02	.01
Par8	.20	.21	.11	.65	-.04	.05	.01
mpt1	.07	.03	.24	.02	.12	.71	.05
Mpt2	.09	.00	.18	.08	.17	.77	.04
mpt3	.10	.05	.53	.20	.10	.36	.01
mpt4	.06	-.04	.21	.07	.21	.74	.06
mpt5	.10	.10	.24	.14	.11	.62	.05
Cdt1	-.00	-.34	-.06	-.07	.13	.01	.45
Cdt2	.08	.02	.08	.03	.14	.07	.82
Cdt3	.08	.01	.10	.03	.24	.08	.83
Cdt4	.08	.04	.13	.06	.33	.07	.71
Cdt5	.05	.04	.44	.14	.30	.24	.10
Inf1	.09	.14	.59	.15	.23	.30	.04
Inf2	.11	.14	.75	.14	.13	.14	.03
Inf3	.14	.13	.76	.10	.03	.13	.06
Inf4	.13	.13	.74	.09	-.02	.09	.06
Inf5	.05	.09	.78	.20	.07	.05	.01
Inf6	.03	.15	.51	.15	-.03	.00	.03
Inf7	.12	.13	.53	.12	.24	.23	.05
pat1	.02	.11	.04	.10	.64	.01	.12
pat2	.11	-.01	.13	.05	.66	.14	.08
pat3	.22	-.01	.10	.09	.63	.09	.11
pat4	.06	.11	.05	.09	.67	.04	.12
pat5	.06	.01	.08	-.09	.52	.14	.10
pat6	.08	.01	.14	.05	.66	.14	.14
% cumulé de variance expliquée	25,91	34,85	41,40	46,08	49,61	52,51	55,20

3.2. Conditions matérielles de travail

3.2.1. Rythme et quantité de travail (rqt)

a) Item 1

Name: rqt1
Label: Devez-vous travailler à un rythme très élevé? (R)
Values: 0 = toujours
1 = souvent
2 = parfois
3 = jamais
Missing: 1,9%

b) Item 2

Name: rqt2
Label: Avez-vous trop de travail? (R)
Values: 0 = toujours
1 = souvent
2 = parfois
3 = jamais
Missing: 1,9%

c) Item 3

Name: rqt3
Label: Devez-vous fournir un effort supplémentaire pour terminer un travail? (R)
Values: 0 = toujours
1 = souvent
2 = parfois
3 = jamais
Missing: 2,1%

d) Item 4

Name: rqt4
Label: Travaillez-vous sous la contrainte du temps? (R)
Values: 0 = toujours
1 = souvent
2 = parfois
3 = jamais
Missing: 2,0%

e) Item 5

Name: rqt5
Label: Devez-vous vous dépêcher? (R)
Values: 0 = toujours
1 = souvent
2 = parfois
3 = jamais
Missing: 2,0%

f) Item 6

Name: rqt6
Label: Pouvez-vous travailler à l'aise?
Values: 0 = jamais
1 = parfois
2 = souvent
3 = toujours
Missing: 2,1%

g) Item 7

Name: rqt7
Label: Etes-vous confronté(e) à un retard dans votre travail? (R)
Values: 0 = toujours
1 = souvent
2 = parfois
3 = jamais
Missing: 2,6%

h) Item 8

Name: rqt8
Label: Avez-vous trop peu de travail?
Values: 0 = jamais
1 = parfois
2 = souvent
3 = toujours
Missing: 2,1%

i) Item 9

Name: rqt9
Label: Avez-vous de problèmes avec le rythme de travail? (R)
Values: 0 = toujours
1 = souvent
2 = parfois
3 = jamais
Missing: 2,0%

j) Item 10

Name: rqt10
Label: Avez-vous des problèmes avec la charge de travail? (R)
Values: 0 = toujours
1 = souvent
2 = parfois
3 = jamais
Missing: 2,0%

k) Item 11

Name: rqt11
Label: Aimeriez-vous travailler plus calmement? (R)
Values: 0 = toujours
1 = souvent
2 = parfois
3 = jamais
Missing: 2,3%

l) Echelle du rythme et de la quantité de travail

L'échelle du rythme et de la quantité de travail a été obtenue par le calcul de la moyenne des 11 items, suivi d'une conversion sur une échelle de 0 à 10. Un score faible (élevé) signifie qu'une personne a l'impression que le travail est exécuté à un rythme faible (élevé) et qu'il faut traiter une quantité limitée (important) de travail.

Name: rqt
Label: Echelle rythme et quantité de travail
Values: Minimum = 0 et Maximum = 10
Missing: 5,6%

Mean: 4,83
Median: 4,85
Std. Deviation: 1,68
Cronbachs α : 0,87

→ On pourrait envisager de supprimer le huitième item (wth8) de l'échelle en raison de la faible charge du facteur (0,17). De cette manière, la fiabilité est portée à 0,88.

3.2.2. Charge émotionnelle (ce)

a) Item 1

Name: ce1
Label: Votre travail présente-t-il une grande charge émotionnelle? (R)
Values: 0 = toujours
1 = souvent
2 = parfois
3 = jamais
Missing: 1,7%

b) Item 2

Name: ce2
Label: Dans votre travail, êtes-vous confronté(e) à des choses qui vous touchent personnellement? (R)
Values: 0 = toujours
1 = souvent
2 = parfois
3 = jamais
Missing: 1,7%

c) Item 3

Name: ce3
Label: D'autres font-ils personnellement appel à vous dans le travail? (R)
Values: 0 = toujours
1 = souvent
2 = parfois
3 = jamais
Missing: 2,3%

d) Item 4

Name: ce4
Label: Vous sentez-vous personnellement attaqué(e) ou menacé(e) dans votre travail? (R)
Values: 0 = toujours
1 = souvent
2 = parfois
3 = jamais
Missing: 1,9%

e) Item 5

Name: ce5
Label: Dans votre travail, êtes-vous en contact avec des clients ou des patients difficiles? (R)
Values: 0 = toujours
1 = souvent
2 = parfois
3 = jamais
Missing: 1,9%

f) Item 6

Name: ce6
Label: Devez-vous, dans votre travail, pouvoir convaincre ou persuader des gens? (R)
Values: 0 = toujours
1 = souvent
2 = parfois
3 = jamais
Missing: 1,9%

g) Item 7

Name: ce7
Label: Votre travail vous place-t-il dans des situations émouvantes? (R)
Values: 0 = toujours
1 = souvent
2 = parfois
3 = jamais
Missing: 2,0%

h) Echelle charge émotionnelle

L'échelle charge émotionnelle a été obtenue par le calcul de la moyenne des 7 items, suivi d'une conversion sur une échelle de 0 à 10. Les personnes qui ont un score faible (élevé) perçoivent leur travail comme peu (très) pénible émotionnellement.

Name: ce
Label: Echelle charge émotionnelle
Values: Minimum = 0 et Maximum = 10
Missing: 4,1%

Mean: 3,06
Median: 2,86
Std. Deviation: 1,70
Cronbachs α : 0,80

3.2.3. Charge mentale (cm)

a) Item 1

Name: cm1
Label: Votre travail demande-t-il beaucoup de concentration? (R)
Values: 0 = toujours
1 = souvent
2 = parfois
3 = jamais
Missing: 17,9%

b) Item 2

Name: cm2
Label: Devez-vous travailler avec beaucoup de précision? (R)
Values: 0 = toujours
1 = souvent
2 = parfois
3 = jamais
Missing: 17,9%

c) Item 3

Name: cm3
Label: Devez-vous faire attention à beaucoup de choses à la fois votre travail? (R)
Values: 0 = toujours
1 = souvent
2 = parfois
3 = jamais
Missing: 17,9%

d) Item 4

Name: cm4
Label: Devez-vous beaucoup réfléchir dans votre travail? (R)
Values: 0 = toujours
1 = souvent
2 = parfois
3 = jamais
Missing: 18,1%

e) Item 5

Name: cm5
Label: Votre travail exige-t-il une attention permanente? (R)
Values: 0 = toujours
1 = souvent
2 = parfois
3 = jamais
Missing: 18,0%

f) Item 6

Name: cm6
Label: Devez-vous retenir beaucoup de choses dans votre travail? (R)
Values: 0 = toujours
1 = souvent
2 = parfois
3 = jamais
Missing: 18,0%

g) Item 7

Name: cm7
Label: Votre travail exige-t-il beaucoup de soin pour son exécution? (R)
Values: 0 = toujours
1 = souvent
2 = parfois
3 = jamais
Missing: 18,0%

h) Echelle de la charge mentale

L'échelle de la charge mentale a été obtenue par le calcul de la moyenne des 7 items, suivi d'une conversion sur une échelle de 0 à 10. Les personnes qui enregistrent un score faible (élevé) perçoivent leur travail comme peu (très) difficile mentalement.

Name: cm
Label: Echelle de la charge mentale
Values: Minimum = 0 et Maximum = 10
Missing: 19,0%
Mean: 7.51
Median: 7,62
Std. Deviation: 1,93
Cronbachs α : 0,86

3.2.4. Efforts physiques (ep)

a) Item 1

Name: ep1
Label: Dans votre travail, êtes-vous fort incommodé(e) par des charges à soulever ou à déplacer? (R)
Values: 0 = toujours
1 = souvent
2 = parfois
3 = jamais
Missing: 19,7%

b) Item 2

Name: ep2
Label: Etes-vous fort incommodé(e) parce que vous devez régulièrement vous baisser? (R)
Values: 0 = toujours
1 = souvent
2 = parfois
3 = jamais
Missing: 19,8%

c) Item 3

Name: ep3
Label: Etes-vous fort incommodé(e) parce que vous devez atteindre des objets placés trop haut? (R)
Values: 0 = toujours
1 = souvent
2 = parfois
3 = jamais
Missing: 19,9%

d) Item 4

Name: ep4
Label: Etes-vous fort incommodé(e) parce que vous devez répéter les mêmes gestes de façon prolongée? (R)
Values: 0 = toujours
1 = souvent
2 = parfois
3 = jamais
Missing: 19,9%

e) Item 5

Name: ep5
Label: Votre travail est-il physiquement éprouvant? (R)
Values: 0 = toujours
1 = souvent
2 = parfois
3 = jamais
Missing: 20,0%

f) Item 6

Name: ep6
Label: Votre travail nécessite-t-il de la force physique? (R)
Values: 0 = toujours
1 = souvent
2 = parfois
3 = jamais
Missing: 19,9%

g) Item 7

Name: ep7
Label: Travaillez-vous dans des positions inconfortables ou fatigantes? (R)
Values: 0 = toujours
1 = souvent
2 = parfois
3 = jamais
Missing: 20,0%

h) Echelle efforts physiques

L'échelle efforts physiques a été obtenue par le calcul de la moyenne des 7 items, suivi d'une conversion sur une échelle de 0 à 10. Un score faible (élevé) signifie que les personnes ont le sentiment que leur travail exige peu (beaucoup) d'efforts physiques.

Name: ep
Label: Echelle effort physique
Values: Minimum = 0 et Maximum = 10
Missing: 21,1%

Mean: 2,74
Median: 2,38
Std. Deviation: 2,42
Cronbachs α : 0,91

Enfin, nous avons réalisé une ACP avec rotation Varimax sur tous les items qui ont été utilisés pour recenser les conditions matérielles de travail. Une solution de 4 facteurs a été retenue. Dans le tableau ci-dessous, toutes les charges factorielles à partir de .35 ont été indiquées. L'ACP révèle que les différentes variables qui ont été décrites précédemment sont illustrées. Seul l'item 'Avez-vous trop peu de travail?' avait seulement une faible charge sur l'échelle du rythme et de la quantité de travail. Pour préserver l'uniformité, nous avons quand même repris cet item dans l'échelle.

	Composantes			
	1	2	3	4
rqt1	.71	.07	.20	.02
rqt2	.69	.01	.16	.06
rqt3	.75	.05	.14	.08
rqt4	.73	-.01	.19	.12
rqt5	.78	.08	.15	.09
rqt6	.50	-.04	-.01	.06
rqt7	.55	-.15	.05	.21
rqt8	.17	-.21	-.07	.17
rqt9	.70	.10	-.00	.20
rqt10	.70	.14	.02	.21
rqt11	.62	.17	.02	.16
ce1	.24	.17	.14	.64
ce2	.14	.11	.04	.73
ce3	.09	-.05	.19	.51
ce4	.21	.13	.01	.56
ce5	.10	-.11	.05	.68
ce6	.13	-.26	.13	.68
ce7	.09	.07	.04	.77
cm1	.18	-.02	.74	.08
cm2	.09	.02	.74	-.12
cm3	.17	.02	.69	.20
cm4	.11	-.15	.74	.20
cm5	.07	.05	.78	.07
cm6	.11	-.08	.65	.29
cm7	.01	.08	.67	-.03
ep1	.02	.84	-.06	.03
ep2	-.00	.86	-.05	.00
ep3	.03	.77	-.02	.06
ep4	.12	.66	.03	-.12
ep5	.10	.84	.02	.05
ep6	-.01	.85	-.04	.02
ep7	.13	.74	.04	.08
% cumulé de variance expliquée	21,45	36,32	45,50	53,11

3.3. Conditions de travail

3.3.1. Rémunération (rém)

a) Item 1

Name: rém1
Label: Estimez-vous que votre entreprise paie de bons salaires?
Values: 0 = jamais
1 = parfois
2 = souvent
3 = toujours
Missing: 40,7%

b) Item 2

Name: rém2
Label: Estimez-vous pouvoir vivre convenablement avec votre salaire?
Values: 0 = jamais
1 = parfois
2 = souvent
3 = toujours
Missing: 40,6%

c) Item 3

Name: rém3
Label: Estimez-vous être suffisamment payé(e) pour le travail que vous accomplissez?
Values: 0 = jamais
1 = parfois
2 = souvent
3 = toujours
Missing: 40,7%

d) Item 4

Name: rém4
Label: Estimez-vous être payé(e) équitablement par rapport aux autres travailleurs de votre département?
Values: 0 = jamais
1 = parfois
2 = souvent
3 = toujours
Missing: 41,6%

e) Item 5

Name: rém5
Label: Pensez-vous que dans votre entreprise les salaires sont inférieurs à ceux d'entreprises comparables? (R)
Values: 0 = toujours
1 = souvent
2 = parfois
3 = jamais
Missing: 41,5%

f) Echelle rémunération

L'échelle rémunération a été obtenue par le calcul de la moyenne des 5 items, suivi d'une conversion sur une échelle de 0 à 10. Un faible score signifie que la personne n'est pas satisfaite de la rémunération qu'elle reçoit. Les personnes ayant attribué un score élevé indiquent ainsi être satisfaites de leur rémunération.

Name: rém
Label: Echelle rémunération
Values: Minimum = 0 et Maximum = 10
Missing: 42,8%

Mean: 4,87
Median: 4,67
Std. Deviation: 2.44
Cronbachs α : 0,83

3.3.2. Possibilités de carrière (pc)

a) Item 1

Name: pc1
Label: Votre emploi vous permet-il de progresser financièrement?
Values: 0 = jamais
1 = parfois
2 = souvent
3 = toujours
Missing: 38,5%

b) Item 2

Name: pc2
Label: Votre emploi actuel accroît-il vos chances et opportunités sur le marché de l'emploi?
Values: 0 = jamais
1 = parfois
2 = souvent
3 = toujours
Missing: 38,8%

c) Item 3

Name: pc3
Label: Votre organisation vous offre-t-elle la possibilité de suivre des formations/cours?
Values: 0 = jamais
1 = parfois
2 = souvent
3 = toujours
Missing: 38,4%

d) Item 4

Name: pc4
Label: Votre emploi vous offre-t-il des possibilités de promotion?
Values: 0 = jamais
1 = parfois
2 = souvent
3 = toujours
Missing: 38,7%

e) Echelle possibilités de carrière

L'échelle possibilités de carrière a été obtenue par le calcul de la moyenne des 4 items, suivi d'une conversion sur une échelle de 0 à 10. Les personnes qui enregistrent un score faible

(élevé) estiment que la carrière actuelle leur offre peu (beaucoup) de possibilités dans leur carrière.

Name: pc
Label: Echelle possibilités de carrière
Values: Minimum = 0 et Maximum = 10
Missing: 39,7%

Mean: 3,36
Median: 3,33
Std. Deviation: 2,22
Cronbachs α : 0,74

3.3.3. Incertitude quant à l'avenir (iqa)

a) Item 1

Name: iqa1
Label: Avez-vous besoin de plus de certitude sur le fait d'avoir encore du travail dans un an? (R)
Values: 0 = toujours
1 = souvent
2 = parfois
3 = jamais
Missing: 16,3%

b) Item 2

Name: iqa2
Label: Avez-vous besoin de plus de certitude sur le fait de garder votre emploi actuel l'année prochaine? (R)
Values: 0 = toujours
1 = souvent
2 = parfois
3 = jamais
Missing: 16,3%

c) Item 3

Name: iqa3
Label: Avez-vous besoin de plus de certitude sur le fait de garder le même niveau de fonction l'année prochaine? (R)
Values: 0 = toujours
1 = souvent
2 = parfois
3 = jamais
Missing: 16,6%

d) Item 4

Name: iqa4
 Label: Avez-vous besoin de plus de certitude sur le fait que votre entreprise/département actuel existera encore dans un an? (R)
 Values: 0 = toujours
 1 = souvent
 2 = parfois
 3 = jamais
 Missing: 16,6%

e) Echelle incertitude quant à l'avenir

L'échelle incertitude quant à l'avenir a été obtenue par le calcul de la moyenne des 4 items, suivi d'une conversion sur une échelle de 0 à 10. Les personnes qui enregistrent un score faible (élevé) éprouvent peu (beaucoup) d'incertitude quant à l'avenir.

Name: iqa
 Label: Echelle incertitude quant à l'avenir
 Values: Minimum = 0 et Maximum = 10
 Missing: 17,1%

Mean: 4,30
 Median: 3,33
 Std. Deviation: 3,51
 Cronbachs α : 0,94

Enfin, nous avons réalisé une ACP avec rotation Varimax sur les items qui ont été utilisés pour recenser les conditions de travail. Une solution à 3 facteurs a été retenue au terme des analyses. Dans le tableau ci-dessous, toutes les charges factorielles à partir de .35 ont été indiquées. L'ACP révèle que les différentes variables qui ont été décrites précédemment se dégagent.

	Composantes		
	1	2	3
Rém1	-.04	.86	.16
Rém2	.07	.80	.23
Rém3	.01	.88	.16
Rém4	.07	.69	.14
rém5	.04	.59	-.02
pc1	.01	.23	.81
pc2	.02	.11	.76
pc3	.14	.11	.54
pc4	.05	.07	.83
iqa1	.92	.03	.06
iqa2	.95	.03	.07
iqa3	.91	.05	.05
iqa4	.87	.04	.08
% cumulé de variance expliquée	30,77	54,52	67,45

3.4. Relations de travail

3.4.1. Relations avec les collègues (rc)

a) Item 1

Name: rc1
Label: Pouvez-vous compter sur vos collègues lorsque vous éprouvez des difficultés dans votre travail?
Values: 0 = jamais
1 = parfois
2 = souvent
3 = toujours
Missing: 13,4%

b) Item 2

Name: rc2
Label: Pouvez-vous si nécessaire demander de l'aide à vos collègues?
Values: 0 = jamais
1 = parfois
2 = souvent
3 = toujours
Missing: 13,5%

c) Item 3

Name: rc3
Label: Vous entendez-vous bien avec vos collègues?
Values: 0 = jamais
1 = parfois
2 = souvent
3 = toujours
Missing: 13,9%

d) Item 4

Name: rc4
Label: Avez-vous des conflits avec vos collègues? (R)
Values: 0 = toujours
1 = souvent
2 = parfois
3 = jamais
Missing: 13,9%

e) Item 5

Name: rc5
Label: Vous sentez-vous apprécié(e) au travail par vos collègues?
Values: 0 = jamais
1 = parfois
2 = souvent
3 = toujours
Missing: 14,0%

f) Item 6

Name: rc6
Label: Vos collègues sont-ils agressifs à votre égard? (R)
Values: 0 = toujours
1 = souvent
2 = parfois
3 = jamais
Missing: 13,8%

g) Item 7

Name: rc7
Label: Vos collègues sont-ils aimables avec vous?
Values: 0 = jamais
1 = parfois
2 = souvent
3 = toujours
Missing: 13,8%

h) Item 8

Name: rc8
Label: Y a-t-il une bonne ambiance entre vos collègues et vous?
Values: 0 = jamais
1 = parfois
2 = souvent
3 = toujours
Missing: 13,7%

i) Item 9

Name: rc9
Label: Des événements déplaisants se produisent-ils entre vos collègues et vous?
(R)
Values: 0 = toujours
1 = souvent
2 = parfois
3 = jamais
Missing: 13,7%

j) Echelle des relations avec les collègues

L'échelle relations avec les collègues a été obtenue par le calcul de la moyenne des 9 items, suivi d'une conversion sur une échelle de 0 à 10. Les personnes qui enregistrent un score faible (élevé) ont l'impression d'avoir une mauvaise (bonne) relation avec les collègues.

Name: rc
Label: Echelle des relations avec les collègues
Values: Minimum = 0 et Maximum = 10
Missing: 16,5%

Mean: 7,12
Median: 7,04
Std. Deviation: 1,72
Cronbachs α : 0,85

3.4.2. Relations avec le chef direct(*rcd*)

a) Item 1

Name: rcd1
Label: Pouvez-vous compter sur votre chef direct lorsque vous éprouvez des difficultés dans votre travail?
Values: 0 = jamais
1 = parfois
2 = souvent
3 = toujours
Missing: 2,2%

b) Item 2

Name: rcd2
Label: Pouvez-vous, si nécessaire, demander de l'aide à votre chef direct?
Values: 0 = jamais
1 = parfois
2 = souvent
3 = toujours
Missing: 2,1%

c) Item 3

Name: rcd3
Label: Vous entendez-vous bien avec votre chef direct?
Values: 0 = jamais
1 = parfois
2 = souvent
3 = toujours
Missing: 2,2%

d) Item 4

Name: rcd4
Label: Avez-vous des conflits avec votre chef direct? (R)
Values: 0 = toujours
1 = souvent
2 = parfois
3 = jamais
Missing: 2,3%

e) Item 5

Name: rcd5
Label: Vous sentez-vous apprécié(e) au travail par votre chef direct?
Values: 0 = jamais
1 = parfois
2 = souvent
3 = toujours
Missing: 2,6%

f) Item 6

Name: rcd6
Label: Votre chef direct est-il agressif à votre égard? (R)
Values: 0 = toujours
1 = souvent
2 = parfois
3 = jamais
Missing: 2,3%

g) Item 7

Name: rcd7
Label: Votre chef direct est-il aimable avec vous?
Values: 0 = jamais
1 = parfois
2 = souvent
3 = toujours
Missing: 2,1%

h) Item 8

Name: rcd8
Label: Y a-t-il une bonne ambiance entre votre chef direct et vous?
Values: 0 = jamais
1 = parfois
2 = souvent
3 = toujours
Missing: 2,5%

i) Item 9

Name: rcd9
Label: Des événements déplaisants se produisent-ils entre votre chef et vous? (R)
Values: 0 = toujours
1 = souvent
2 = parfois
3 = jamais
Missing: 2,6%

j) Echelle relations avec le chef direct

L'échelle relations avec le chef direct a été obtenue par le calcul de la moyenne des 9 items, suivi d'une conversion sur une échelle de 0 à 10. Les personnes qui enregistrent un score faible (élevé) ont le sentiment d'avoir une mauvaise (bonne) relation avec le chef direct.

Name: rcd
Label: Echelle relations avec le chef direct
Values: Minimum = 0 et Maximum = 10
Missing: 5,2%

Mean: 7,07
Median: 7,04
Std. Deviation: 1,95
Cronbachs α : 0,89

3.4.3. Possibilités de contact (pc)

a) Item 1

Name: pc1
Label: Pouvez-vous quitter votre poste de travail pour bavarder quelques moments
vec un collègue?
Values: 0 = jamais
1 = parfois
2 = souvent
3 = toujours
Missing: 39,7%

b) Item 2

Name: pc2
Label: Votre travail implique-t-il des contacts avec vos collègues?
Values: 0 = jamais
1 = parfois
2 = souvent
3 = toujours
Missing: 39,7%

c) Item 3

Name: pc3
Label: Pouvez-vous bavarder avec vos collègues pendant le temps de travail?
Values: 0 = jamais
1 = parfois
2 = souvent
3 = toujours
Missing: 39,7%

d) Item 4

Name: pc4
Label: Pensez-vous avoir suffisamment de contacts avec les collègues pendant le
travail?
Values: 0 = jamais
1 = parfois
2 = souvent
3 = toujours
Missing: 39,7%

e) Echelle possibilités de contact

L'échelle possibilités de contact a été obtenue par le calcul de la moyenne des 4 items, suivi d'une conversion sur une échelle de 0 à 10. Les personnes qui enregistrent un score faible (élevé) trouvent qu'elles perçoivent peu (beaucoup) de possibilités d'entrer en contact avec leurs collègues pendant leur travail.

Name: pc
Label: Echelle possibilités de contact
Values: Minimum = 0 et Maximum = 10
Missing: 40,2%

Mean: 5,51
Median: 5,00
Std. Deviation: 2,33
Cronbachs α : 0,82

3.4.3. Communication (com)

a) Item 1

Name: com1
Label: Etes-vous suffisamment au courant de ce qui se passe dans l'entreprise?
Values: 0 = jamais
1 = parfois
2 = souvent
3 = toujours
Missing: 27,3%

b) Item 2

Name: com2
Label: Etes-vous bien informé(e) des choses importantes dans l'entreprise?
Values: 0 = jamais
1 = parfois
2 = souvent
3 = toujours
Missing: 27,6%

c) Item 3

Name: com3
Label: Le processus décisionnel de l'entreprise est-il clair?
Values: 0 = jamais
1 = parfois
2 = souvent
3 = toujours
Missing: 28,1%

d) Item 4

Name: com4
Label: Savez-vous à qui vous adresser dans l'organisation pour certains problèmes?
Values: 0 = jamais
1 = parfois
2 = souvent
3 = toujours
Missing: 27,8%

e) Echelle communication

L'échelle communication a été obtenue par le calcul de la moyenne des 4 items, suivi d'une conversion sur une échelle de 0 à 10. Les personnes qui enregistrent un score faible (élevé) ont le sentiment qu'elles communiquent peu (beaucoup) au sein de l'organisation.

Name: com
Label: Echelle communication
Values: Minimum = 0 et Maximum = 10
Missing: 28,5%

Mean: 4,67
Median: 4,17
Std. Deviation: 2,34
Cronbachs α : 0,85

Enfin, nous avons exécuté une ACP avec rotation Varimax sur les items qui ont été utilisés pour recenser les conditions de travail. Une solution à 4 facteurs a été retenue au terme des analyses. Dans le tableau ci-dessous, toutes les charges factorielles à partir de .35 ont été indiquées. L'ACP révèle que les différentes variables qui ont été décrites précédemment se dégagent.

	Composantes			
	1	2	3	4
rc1	.14	.64	.10	.23
rc2	.14	.61	.10	.25
rc3	.14	.78	.09	.07
rc4	.15	.58	-.03	-.16
rc5	.19	.64	.16	.14
rc6	.13	.51	-.02	-.04
rc7	.18	.76	.07	.09
rc8	.19	.79	.10	.13
rc9	.20	.57	-.00	-.10
Rcd11	.70	.21	.25	.13
Rcd12	.68	.21	.24	.14
Rcd13	.81	.21	.19	.11
Rcd14	.63	.13	-.01	-.08
Rcd15	.69	.20	.23	.14
rcd16	.56	.10	-.03	.01
rcd17	.76	.23	.14	.14
rcd18	.79	.22	.17	.15
rcd19	.68	.15	.01	-.05
Pc1	.06	-.00	.01	.78
Pc2	.07	.11	.10	.70
Pc3	.06	.03	.02	.86
Pc4	.12	.14	.12	.76
com1	.12	.06	.84	.11
com2	.13	.07	.86	.10
com3	.15	.08	.84	-.01
com4	.19	.10	.70	.07
% cumulé de variance expliquée	29,87	40,07	49,42	57,11

3.5. Autres questions

3.5.1. Autres questions caractéristiques du travail (aqcart)

a) Item 1

Name: aqcart1
Label: Faites-vous des heures supplémentaires? (R)
Values: 0 = toujours
1 = souvent
2 = parfois
3 = jamais
Missing: 39,8%

b) Item 2

Name: aqcart2
Label: Trouvez-vous que votre travail est compliqué? (R)
Values: 0 = toujours
1 = souvent
2 = parfois
3 = jamais
Missing: 39,6%

c) Item 3

Name: aqcart3
Label: Eprenevez-vous des difficultés avec votre travail parce qu'il devient de plus en plus compliqué? (R)
Values: 0 = toujours
1 = souvent
2 = parfois
3 = jamais
Missing: 39,1%

d) Item 4

Name: aqcart4
Label: Devez-vous faire un travail trop difficile pour vous? (R)
Values: 0 = toujours
1 = souvent
2 = parfois
3 = jamais
Missing: 39,7%

e) Item 5

Name: aqcart5
Label: Votre travail exige-t-il que vous soyez constamment aimable et correct(e)? (R)
Values: 0 = toujours
1 = souvent
2 = parfois
3 = jamais
Missing: 41,1%

f) Item 6

Name: aqcart6
Label: Pouvez-vous terminer sans interruption le travail en cours?
Values: 0 = jamais
1 = parfois
2 = souvent
3 = toujours
Missing: 40,1%

g) Item 7

Name: aqcart7
Label: Etes-vous gêné(e) dans votre travail par des situations imprévues? (R)
Values: 0 = toujours
1 = souvent
2 = parfois
3 = jamais
Missing: 38,8%

h) Item 8

Name: aqcart8
Label: Votre travail se déroule-t-il autrement que vous le souhaitez? (R)
Values: 0 = toujours
1 = souvent
2 = parfois
3 = jamais
Missing: 40,8%

i) Item 9

Name: aqcart9
Label: Des pannes surviennent-elles dans votre travail? (R)
Values: 0 = toujours
1 = souvent
2 = parfois
3 = jamais
Missing: 39,7%

j) Item 10

Name: aqcart10
Label: Vos consignes de travail sont-elles claires?
Values: 0 = jamais
1 = parfois
2 = souvent
3 = toujours
Missing: 41,2%

k) Item 11

Name: aqcart11
Label: Recevez-vous vos consignes de travail à temps?
Values: 0 = jamais
1 = parfois
2 = souvent
3 = toujours
Missing: 41,4%

l) Item 12

Name: aqcart12
Label: Le travail que vous effectuez correspond-il à votre formation?
Values: 0 = jamais
1 = parfois
2 = souvent
3 = toujours
Missing: 42,4%

m) Item 13

Name: aqcart13
Label: Pouvez-vous déterminer vous-même le début et la fin de votre journée de travail?
Values: 0 = jamais
1 = parfois
2 = souvent
3 = toujours
Missing: 43,7%

n) Item 14

Name: aqcart14
Label: Pouvez-vous décider vous-même du moment de vos pauses?
Values: 0 = jamais
1 = parfois
2 = souvent
3 = toujours
Missing: 42,2%

3.5.2. Autres questions organisation et relations au travail (aqort)

a) Item 1

Name: aqort1
Label: Pendant votre travail, êtes-vous confronté(e) à des blagues ou des remarques à tendance sexuelle que vous considérez comme déplacées? (R)
Values: 0 = toujours
1 = souvent
2 = parfois
3 = jamais
Missing: 40,3%

b) Item 2

Name: aqort2
Label: Pendant votre travail, vous frôle-t-on ou vous touche-t-on d'une manière que vous considérez comme déplacée? (R)
Values: 0 = toujours
1 = souvent
2 = parfois
3 = jamais
Missing: 40,3%

c) Item 3

Name: aqort3
Label: Devez-vous attendre les autres avant de pouvoir poursuivre votre travail? (R)
Values: 0 = toujours
1 = souvent
2 = parfois
3 = jamais
Missing: 39,6%

d) Item 4

Name: aqort4
Label: Etes-vous dérangé(e) par des défauts dans le travail des autres? (R)
Values: 0 = toujours
1 = souvent
2 = parfois
3 = jamais
Missing: 38,1%

e) Item 5

Name: aqort5
Label: Votre travail est-il compliqué par l'absence des autres? (R)
Values: 0 = toujours
1 = souvent
2 = parfois
3 = jamais
Missing: 38,0%

f) Item 6

Name: aqort6
Label: D'autres se mêlent-ils de votre travail contre votre gré? (R)
Values: 0 = toujours
1 = souvent
2 = parfois
3 = jamais
Missing: 39,7%

g) Item 7

Name: aqort7
Label: Avez-vous le sentiment que vos collègues vous surveillent sans arrêt? (R)
Values: 0 = toujours
1 = souvent
2 = parfois
3 = jamais
Missing: 39,1%

h) Item 8

Name: aqort8
Label: Avez-vous le sentiment que votre chef direct vous surveille sans arrêt? (R)
Values: 0 = toujours
1 = souvent
2 = parfois
3 = jamais
Missing: 39,1%

i) Item 9

Name: aqort9
Label: Pouvez-vous parler avec vos collègues de problèmes vécus au travail?
Values: 0 = jamais
1 = parfois
2 = souvent
3 = toujours
Missing: 39,1%

j) Item 10

Name: aqort10
Label: Avez-vous suffisamment de concertation sur le travail avec vos collègues?
Values: 0 = jamais
1 = parfois
2 = souvent
3 = toujours
Missing: 39,2%

k) Item 11

Name: aqort11
Label: Le travail est-il bien organisé en général dans votre entreprise?
Values: 0 = jamais
1 = parfois
2 = souvent
3 = toujours
Missing: 40,0%

l) Item 12

Name: aqort12
Label: La collaboration avec d'autres départements ou groupes est-elle bonne dans l'entreprise?
Values: 0 = jamais
1 = parfois
2 = souvent
3 = toujours
Missing: 38,9%

m) Item 13

Name: aqort13
Label: La prise de décision dans votre entreprise passe-t-elle par de niveaux? (R)
Values: 0 = toujours
1 = souvent
2 = parfois
3 = jamais
Missing: 40,5%

n) Item 14

Name: aqort14
Label: Dans votre entreprise, les travailleurs sont-ils impliqués dans les changements d'organisation?
Values: 0 = jamais
1 = parfois
2 = souvent
3 = toujours
Missing: 39,0%

3.5.3. Autres questions conditions de travail (aqct)

a) Item 1

Name: aqct1
Label: Pouvez-vous prendre congé quand vous le souhaitez?
Values: 0 = jamais
1 = parfois
2 = souvent
3 = toujours
Missing: 33,0%

b) Item 2

Name: aqct2
Label: Vous rappelle-t-on au travail pendant une journée de congé? (R)
Values: 0 = toujours
1 = souvent
2 = parfois
3 = jamais
Missing: 41,1%

c) Item 3

Name: aqct3
Label: Vos temps de travail et de repos sont-ils bien réglés?
Values: 0 = jamais
1 = parfois
2 = souvent
3 = toujours
Missing: 41,1%

d) Item 4

Name: aqct4
Label: Pensez-vous qu'on emploie trop de contrats temporaires? (R)
Values: 0 = toujours
1 = souvent
2 = parfois
3 = jamais
Missing: 47,8%

e) Item 5

Name: aqct5
Label: Pensez-vous qu'on emploi trop d'intérimaires? (R)
Values: 0 = toujours
1 = souvent
2 = parfois
3 = jamais
Missing: 50,9%

f) Item 6

Name: aqct6
Label: Pensez-vous qu'il y a suffisamment de travailleurs à contrat fixe?
Values: 0 = jamais
1 = parfois
2 = souvent
3 = toujours
Missing: 46,7%

g) Item 7

Name: aqct7
Label: Devez-vous initier de nouveaux travailleurs? (R)
Values: 0 = toujours
1 = souvent
2 = parfois
3 = jamais
Missing: 42,9%

h) Item 8

Name: aqct8
Label: Estimez-vous que les emplois vacants sont assez rapidement attribués?
Values: 0 = jamais
1 = parfois
2 = souvent
3 = toujours
Missing: 43,9%

i) Item 9

Name: aqct9
Label: Estimez-vous que le remplacement en cas de maladie est bien organisé?
Values: 0 = jamais
1 = parfois
2 = souvent
3 = toujours
Missing: 42,2%

j) Item 10

Name: aqct10
Label: Participez-vous à des entretiens de fonctionnement?
Values: 0 = jamais
1 = parfois
2 = souvent
3 = toujours
Missing: 45,6%

k) Item 11

Name: aqct11
Label: Avez-vous la possibilité de travailler à temps partiel?
Values: 0 = jamais
1 = parfois
2 = souvent
3 = toujours
Missing: 43,3%

l) Item 12

Name: aqct12
Label: Avez-vous la possibilité de travailler à des heures adaptées à votre vie privée?
Values: 0 = jamais
1 = parfois
2 = souvent
3 = toujours
Missing: 33,8%

m) Item 13

Name: aqct13
Label: Votre vie privée est-elle perturbée par des heures de travail irrégulières? (R)
Values: 0 = toujours
1 = souvent
2 = parfois
3 = jamais
Missing: 34,1%

4. Conséquences (réactions au stress)

Ce paragraphe aborde les conséquences subjectives de la situation du travail pour le travailleur. Il s'agit de la façon dont nous percevons le travail, les réactions au stress. Ces conséquences sont classées en bien-être et tension mentale et émotionnelle. Les deux groupes de réactions au stress sont mesurés à l'aide de plusieurs concepts/échelles. Par échelle, nous indiquons les items qui ont été utilisés dans le questionnaire. Pour l'interprétation des résultats, il est important de considérer attentivement les différentes valeurs (values). Pour la production des échelles, il était en effet nécessaire d'attribuer un score à certains items. Nous allons toujours l'indiquer dans le manuel de codage à l'aide d'un R (recoded). Nous décrivons également la façon dont les échelles ont été composées. Enfin, nous discutons des analyses en composantes principales (ACP) qui ont été réalisées sur l'aspect du bien-être et de la tension mentale et émotionnelle.

4.1. Bien-être

4.1.1. Plaisir au travail (plt)

a) Item 1

Name: plt1
Label: Je dois avouer que j'appréhende mon travail.
Values: 0 = non
1 = oui
Missing: 3,7%

b) Item 2

Name: plt2
Label: Je fais ce travail parce qu'il faut bien, cela veut tout dire.
Values: 0 = non
1 = oui
Missing: 3,5%

c) Item 3

Name: plt3
Label: En général, j'aime entamer la journée de travail. (R)
Values: 0 = oui
1 = non
Missing: 3,5%

d) Item 4

Name: plt4
Label: Après 5 ans on fait le tour de la question.
Values: 0 = non
1 = oui
Missing: 4,6%

e) Item 5

Name: plt5
Label: Je trouve mon travail toujours aussi passionnant. (R)
Values: 0 = oui
1 = non
Missing: 3,9%

f) Item 6

Name: plt6
Label: L'idée de devoir faire ce travail jusqu'à la pension, m'angoisse.
Values: 0 = non
1 = oui
Missing: 3,8%

g) Item 7

Name: plt7
Label: J'éprouve du plaisir dans mon travail. (R)
Values: 0 = oui
1 = non
Missing: 4,2%

h) Item 8

Name: plt8
Label: Je dois à chaque fois vaincre ma propre résistance au travail.
Values: 0 = non
1 = oui
Missing: 3,8%

i) Item 9

Name: plt9
Label: Je dois souvent me pousser à exécuter une tâche.
Values: 0 = non
1 = oui
Missing: 3,7%

j) Echelle plaisir au travail

L'échelle plaisir au travail a été obtenue par le calcul de la moyenne des 9 items, suivi d'une conversion sur une échelle de 0 à 10. Les personnes qui enregistrent un score faible (élevé) trouvent peu (beaucoup) de plaisir dans leur travail.

Name: plt
Label: Echelle plaisir au travail
Values: Minimum = 0 et Maximum = 10
Missing: 7,8%

Mean: 7,96
Median: 8,89
Std. Deviation: 2,54
Cronbachs α : 0,82

4.1.2. Implication dans l'organisation (ido)

a) Item 1

Name: ido1
Label: J'estime que mes opinions correspondent largement à celles de l'organisation. (R)
Values: 0 = oui
1 = non
Missing: 16,7%

b) Item 2

Name: ido2
Label: J'estime important de pouvoir contribuer à la mission de cette organisation.
(R)
Values: 0 = oui
1 = non
Missing: 16,1%

c) Item 3

Name: ido3
Label: Cette organisation me tient véritablement à coeur. (R)
Values: 0 = oui
1 = non
Missing: 16,7%

d) Item 4

Name: ido4
Label: Je me sens parfaitement à l'aise dans l'organisation. (R)
Values: 0 = oui
1 = non
Missing: 16,9%

e) Item 5

Name: ido5
Label: Je me suis tellement investi(e) dans l'organisation que j'aurais des difficultés à démissionner. (R)
Values: 0 = oui
1 = non
Missing: 16,4%

f) Item 6

Name: ido6
Label: En fait je me sens obligé(e) vis-à-vis de l'organisation de rester encore quelques années. (R)
Values: 0 = oui
1 = non
Missing: 16,6%

g) Item 7

Name: ido7
Label: Si le moindre changement négatif intervient dans l'organisation, je pars.
Values: 0 = non
1 = oui
Missing: 16,9%

h) Item 8

Name: ido8
Label: Le travail dans cette organisation est fort attrayant comparé à d'autres emplois. (R)
Values: 0 = oui
1 = non
Missing: 17,3%

i) Echelle implication dans l'organisation

L'échelle implication dans l'organisation a été obtenue par le calcul de la moyenne des 8 items, suivi d'une conversion sur une échelle de 0 à 10. Les personnes qui enregistrent un score faible (élevé) se sentent peu (très) impliquées dans l'organisation.

Name: ido
Label: Echelle implication dans l'organisation
Values: Minimum = 0 et Maximum = 10
Missing: 20,9%

Mean: 6,18
Median: 6,25
Std. Deviation: 2,80
Cronbachs α : 0,75

4.1.3. Changement d'emploi (cde)

a) Item 1

Name: cde1
Label: J'envisage parfois de changer d'emploi.
Values: 0 = non
1 = oui
Missing: 43,6%

b) Item 2

Name: cde2
Label: J'envisage parfois de chercher du travail en dehors de cette organisation.
Values: 0 = non
1 = oui
Missing: 43,7%

c) Item 3

Name: cde3
Label: J'ai l'intention de changer d'emploi l'année prochaine.
Values: 0 = non
1 = oui
Missing: 44,1%

d) Item 4

Name: cde4
Label: L'année prochaine, j'ai l'intention de chercher un emploi en dehors de cette organisation.
Values: 0 = non
1 = oui
Missing: 44,2%

e) Echelle changement d'emploi

L'échelle changement d'emploi a été obtenue par le calcul de la moyenne des 4 items, suivi d'une conversion sur une échelle de 0 à 10. Les personnes qui enregistrent un score faible (élevé) ont peu (beaucoup) l'intention de changer d'emploi.

Name: cde
Label: Echelle changement d'emploi
Values: Minimum = 0 et Maximum = 10
Missing: 44,6%

Mean: 2,60
Median: 0,00
Std. Deviation: 3,12
Cronbachs α : 0,77

Nous avons effectué une analyse en composantes principales (ACP) avec rotation Varimax sur les items qui ont été utilisés pour mesurer le bien-être. Une solution à 3 facteurs a été retenue. Les charges factorielles ont été indiquées à partir de .35. Les variables décrites précédemment ont été retrouvées. L'item 5 ('je trouve mon travail toujours aussi passionnant, ') et l'item 6 ('L'idée de devoir faire ce travail jusqu'à la pension, m'angoisse') de l'échelle plaisir au travail présentaient également une charge élevée sur une autre échelle. Pour des raisons pratiques, nous avons quand même repris ces items dans l'échelle plaisir au travail. Le septième item de l'échelle implication dans l'organisation ('si le moindre changement négatif intervient dans l'organisation, je pars) avait une charge élevée sur le facteur changement de poste. Cette observation est compréhensible compte tenu de sa signification. Pourtant, nous avons repris cet item dans l'échelle d'origine.

	Composantes		
	1	2	3
plt1	.65	.04	.14
plt2	.72	.19	.08
plt3	.66	.26	.10
plt4	.47	.21	.33
plt5	.53	.39	.22
plt6	.40	.18	.44
plt7	.69	.29	.12
plt8	.73	.01	.15
plt9	.63	.01	.17
ido1	.18	.63	.12
ido2	.29	.52	-.11
ido3	.22	.73	.08
ido4	.29	.61	.19
ido5	.03	.65	.17
ido6	-.16	.50	.18
ido7	.23	.15	.49
ido8	.22	.52	.28
Cde1	.03	.28	.75
Cde2	.01	.29	.75
Cde3	.24	-.00	.68
cde4	.23	.03	.71
% cumulé de variance expliquée	30,54	39,79	47,75

4.2 Tension mentale et émotionnelle

4.2.1. Besoin de récupération (bréc)

a) Item 1

Name: bréc1
Label: J'ai des difficultés à me détendre à la fin de la journée de travail.
Values: 0 = non
1 = oui
Missing: 3,3%

b) Item 2

Name: bréc2
Label: Je suis vraiment à bout à la fin de la journée de travail.
Values: 0 = non
1 = oui
Missing: 4,0%

c) Item 3

Name: bréc3
Label: A cause de mon travail je me sens assez épuisé(e) à la fin de la journée.
Values: 0 = non
1 = oui
Missing: 3,9%

d) Item 4

Name: bréc4
Label: Après le repas du soir, je me sens généralement encore assez en forme. (R)
Values: 0 = oui
1 = non
Missing: 3,9%

e) Item 5

Name: bréc5
Label: En général, je ne me détends qu'à partir du deuxième jour de repos.
Values: 0 = non
1 = oui
Missing: 3,7%

f) Item 6

Name: bréc6
Label: J'ai des difficultés à me concentrer pendant mes heures de loisirs après le travail.
Values: 0 = non
1 = oui
Missing: 3,6%

g) Item 7

Name: bréc7
Label: J'ai peu d'intérêt pour les autres lorsque je viens de rentrer à la maison.
Values: 0 = non
1 = oui
Missing: 3,7%

h) Item 8

Name: bréc8
Label: En général, il me faut plus d'une heure pour récupérer complètement après le travail.
Values: 0 = non
1 = oui
Missing: 3,7%

i) Item 9

Name: bréc9
Label: Lorsque je rentre à la maison, il faut me laisser un peu tranquille.
Values: 0 = non
1 = oui
Missing: 3,6%

j) Item 10

Name: bréc10
Label: Souvent après une journée de travail, la fatigue m'empêche d'entamer autre chose.
Values: 0 = non
1 = oui
Missing: 3,7%

k) Item 11

Name: bréc11
Label: Il arrive que dans la dernière partie de la journée de travail, la fatigue m'empêche de faire mon travail aussi bien.
Values: 0 = non
1 = oui
Missing: 3,7%

l) Echelle besoin de récupération

L'échelle besoin de récupération a été obtenue par le calcul de la moyenne des 11 items, suivi d'une conversion sur une échelle de 0 à 10. Les personnes qui enregistrent un score faible (élevé) n'ont pas/ont besoin de beaucoup de récupération.

Name: bréc
Label: Echelle besoin de récupération
Values: Minimum = 0 et Maximum = 10
Missing: 8,3%

Mean: 3,92
Median: 3,64
Std. Deviation: 3,24
Cronbachs α : 0,88

4.2.2. *Rumination (r)*

a) Item 1

Name: r1
Label: Lorsque je quitte le travail, je continue à me tracasser pour des problèmes vécus au travail.
Values: 0 = non
1 = oui
Missing: 15,7%

b) Item 2

Name: r2
Label: J'arrive à me détacher très facilement de mon travail. (R)
Values: 0 = oui
1 = non
Missing: 15,7%

c) Item 3

Name: r3
Label: Pendant mes loisirs, je me tracasse souvent pour mon travail.
Values: 0 = non
1 = oui
Missing: 15,6%

d) Item 4

Name: r4
Label: Je reste souvent éveillé(e) la nuit parce que je continue à penser à mon travail.
Values: 0 = non
1 = oui
Missing: 15,7%

e) Echelle rumination

L'échelle rumination a été obtenue par le calcul de la moyenne des 4 items, suivi d'une conversion sur une échelle de 0 à 10. Les personnes qui enregistrent un score faible (élevé) ruminent peu (beaucoup) à propos de leur travail en dehors de leurs heures de travail.

Name: r
Label: Echelle rumination
Values: Minimum = 0 en Maximum = 10
Missing: 16,8%

Mean: 3,38
Median: 2,50
Std. Deviation: 3,56
Cronbachs α : 0,78

4.2.3. *Qualité du sommeil (qs)*

a) Item 1

Name: qs1
Label: Souvent, je ne ferme pas l'oeil de la nuit.
Values: 0 = non
1 = oui
Missing: 44,9%

b) Item 2

Name: qs2
Label: Je me lève souvent la nuit.
Values: 0 = non
1 = oui
Missing: 45,1%

c) Item 3

Name: qs3
Label: Je suis souvent très agitée(e) la nuit.
Values: 0 = non
1 = oui
Missing: 44,9%

d) Item 4

Name: qs4
Label: Je me réveille souvent plusieurs fois par nuit.
Values: 0 = non
1 = oui
Missing: 44,9%

e) Item 5

Name: qs5
Label: Je trouve qu'en général je dors très mal.
Values: 0 = non
1 = oui
Missing: 44,9%

f) Item 6

Name: qs6
Label: J'ai l'impression de ne dormir que quelques heures.
Values: 0 = non
1 = oui
Missing: 45,0%

g) Item 7

Name: qs7
Label: Je ne dors souvent pas plus de cinq heures.
Values: 0 = non
1 = oui
Missing: 44,9%

h) Item 8

Name: qs8
Label: Je trouve qu'en général je dors bien la nuit. (R)
Values: 0 = oui
1 = non
Missing: 45,0%

i) Item 9

Name: qs9
Label: En général, je m'endors facilement. (R)
Values: 0 = oui
1 = non
Missing: 44,9%

j) Item 10

Name: qs10
Label: En général, j'ai l'impression de manquer de sommeil.
Values: 0 = non
1 = oui
Missing: 45,0%

k) Item 11

Name: qs11
Label: Je reste souvent éveillé(e) plus d'une demi-heure avant de m'endormir.
Values: 0 = non
1 = oui
Missing: 44,9%

l) Item 12

Name: qs12
Label: Lorsque je me réveille la nuit, j'ai des difficultés à me rendormir.
Values: 0 = non
1 = oui
Missing: 44,9%

m) Item 13

Name: qs13
Label: Après m'être levé(e), j'ai souvent l'impression d'être fatigué(e).
Values: 0 = non
1 = oui
Missing: 45,0%

n) Item 14

Name: qs14
Label: Après m'être levé(e), je me sens généralement bien reposé(e). (R)
Values: 0 = oui
1 = non
Missing: 45,2%

o) Echelle qualité du sommeil

L'échelle qualité du sommeil a été obtenue par le calcul de la moyenne des 14 items, suivi d'une conversion sur une échelle de 0 à 10. Les personnes qui enregistrent un score faible (élevé) expriment une mauvaise (bonne) qualité du sommeil.

Name: qs
Label: Echelle qualité du sommeil
Values: Minimum = 0 et Maximum = 10
Missing: 47,3%

Mean: 6,73
Median: 7,86

Std. Deviation: 2,96
Cronbachs α : 0,90

4.2.4. Réactions émotionnelles au travail (ret)

Les réactions émotionnelles variables au travail ont été enregistrées deux fois dans le dataset. Les deux variables se caractérisent par une question identique, seules les catégories de réponse diffèrent. Nous opérons une distinction entre une échelle avec 2 possibilités de réponse (reta) et une échelle avec 4 possibilités de réponse (retl). Seule une des échelles a été proposée aux répondants appelés à compléter les questionnaires. Lorsqu'ils devaient compléter la version la plus complète (retl), nous pouvions également compléter le codage limité pour eux. Inversement, ce n'était naturellement pas possible.

4.2.4.1 Réactions émotionnelles au travail – version abrégée (reta)

a) Item 1

Name: reta1
Label: Nerveux(se)
Values: 0 = pas du tout / à peine
1 = un peu / tout à fait
Missing: 43,0%

b) Item 2

Name: reta2
Label: Optimiste (R)
Values: 0 = un peu / tout à fait
1 = pas du tout / à peine
Missing: 43,2%

c) Item 3

Name: reta3
Label: Morose
Values: 0 = pas du tout / à peine
1 = un peu / tout à fait
Missing: 43,1%

d) Item 4

Name: reta4
Label: A l'aise (R)
Values: 0 = un peu / tout à fait
1 = pas du tout / à peine
Missing: 43,2%

e) Item 5

Name: reta5
Label: Déprimé(e)
Values: 0 = pas du tout / à peine
1 = un peu / tout à fait
Missing: 43,3%

f) Item 6

Name: reta6
Label: Calme (R)
Values: 0 = un peu / tout à fait
1 = pas du tout / à peine
Missing: 43,2%

g) Item 7

Name: reta7
Label: Agité(e)
Values: 0 = pas du tout / à peine
1 = un peu / tout à fait
Missing: 43,1%

h) Item 8

Name: reta8
Label: Triste
Values: 0 = pas du tout / à peine
1 = un peu / tout à fait
Missing: 43,2%

i) Item 9

Name: reta9
Label: Détendu(e) (R)
Values: 0 = un peu / tout à fait
1 = pas du tout / à peine
Missing: 43,2%

j) Item 10

Name: reta10
Label: Mal à l'aise
Values: 0 = pas du tout / à peine
1 = un peu / tout à fait
Missing: 43,3%

k) Item 11

Name: reta11
Label: Gai(e) (R)
Values: 0 = un peu / tout à fait
1 = pas du tout / à peine
Missing: 43,1%

l) Item 12

Name: reta12
Label: Enthousiaste (R)
Values: 0 = un peu / tout à fait
1 = pas du tout / à peine

Missing: 43,2%

m) Echelle réactions émotionnelles au travail – version abrégée

L'échelle réactions émotionnelles au travail – version abrégée a été obtenue par le calcul de la moyenne des 12 items, suivi d'une conversion sur une échelle de 0 à 10. Les personnes qui enregistrent un score faible (élevé) expriment des réactions émotionnelles négatives (positives) au travail.

Name: reta
Label: Echelle réactions émotionnelles pendant le travail – version abrégée
Values: Minimum = 0 et Maximum = 10
Missing: 44,7%

Mean: 7,20
Median: 8,33
Std. Deviation: 2,83
Cronbachs α : 0,88

4.2.4.2 Réactions émotionnelles pendant le travail – version longue (retl)

a) Item 1

Name: retl1
Label: Nerveux(se)
Values: 0 = pas du tout
1 = à peine
2 = un peu
3 = tout à fait
Missing: 45,0%

b) Item 2

Name: retl2
Label: Optimiste (R)
Values: 0 = tout à fait
1 = un peu
2 = à peine
3 = pas du tout
Missing: 45,1%

c) Item 3

Name: retl3
Label: Morose
Values: 0 = pas du tout
1 = à peine
2 = un peu
3 = tout à fait
Missing: 45,2%

d) Item 4

Name: retl4
Label: A l'aise (R)
Values: 0 = tout à fait
1 = un peu
2 = à peine
3 = pas du tout
Missing: 45,1%

e) Item 5

Name: retl5
Label: Déprimé(e)
Values: 0 = pas du tout
1 = à peine
2 = un peu
3 = tout à fait
Missing: 45,2%

f) Item 6

Name: retl6
Label: Calme (R)
Values: 0 = tout à fait
1 = un peu
2 = à peine
3 = pas du tout
Missing: 45,1%

g) Item 7

Name: retl7
Label: Agité(e)
Values: 0 = pas du tout
1 = à peine
2 = un peu
3 = tout à fait
Missing: 45,1%

h) Item 8

Name: retl8
Label: Triste
Values: 0 = pas du tout
1 = à peine
2 = un peu
3 = tout à fait
Missing: 45,1%

i) Item 9

Name: retl9
Label: Détendu(e) (R)
Values: 0 = tout à fait
1 = un peu
2 = à peine
3 = pas du tout
Missing: 45,2%

j) Item 10

Name: retl10
Label: Mal à l'aise
Values: 0 = pas du tout
1 = à peine
2 = un peu
3 = tout à fait
Missing: 45,2%

k) Item 11

Name: retl11
Label: Gai(e) (R)
Values: 0 = tout à fait
1 = un peu
2 = à peine
3 = pas du tout
Missing: 45,1%

l) Item 12

Name: retl12
Label: Enthousiaste (R)
Values: 0 = tout à fait
1 = un peu
2 = à peine
3 = pas du tout
Missing: 45,1%

m) Echelle réactions émotionnelles au travail – version longue

L'échelle réactions émotionnelles au travail – version longue a été obtenue par le calcul de la moyenne des 12 items, suivi d'une conversion sur une échelle de 0 à 10. Les personnes qui enregistrent un score faible (élevé) expriment des réactions émotionnelles négatives (positives) au travail.

Name: retl
Label: Echelle réactions émotionnelles au travail – version longue
Values: Minimum = 0 et Maximum = 10
Missing: 46,7%

Mean: 6,41
 Median: 6,39
 Std. Deviation: 1,98
 Cronbachs α : 0,87

4.2.5. Fatigue au travail (fat)

La fatigue variable pendant le travail présente un mode de questionnement différent des variables précédentes. Les répondants se voient proposer différents aspects de la fatigue. Par aspect, deux extrêmes sont à chaque fois décrits. Le répondant est invité à indiquer par question laquelle des deux situations s'applique le mieux à son cas.

Exemple :	1	2	3	4	5	
Mal aux yeux	↓					Pas mal yeux

a) Item 1

Name: fat1
 Label: Lenteur dans les mouvements du corps (contre pas de lenteur dans les mouvements du corps)
 Values: 1 = 1
 2 = 2
 3 = 3
 4 = 4
 5 = 5
 Missing: 53,6%

b) Item 2

Name: fat2
 Label: Baisse d'attention (contre pas de problème d'attention)
 Values: 1 = 1
 2 = 2
 3 = 3
 4 = 4
 5 = 5
 Missing: 53,6%

c) Item 3

Name: fat3
 Label: Erreurs de lecture dans les mesures (cadrons, synoptiques, horloges, etc...)
 (c/pas d'erreur de lecture...)
 Values: 1 = 1
 2 = 2
 3 = 3
 4 = 4
 5 = 5
 Missing: 53,8%

d) Item 4

Name: fat4
Label: Difficultés de concentration (contre pas de difficultés de concentration)
Values: 1 = 1
2 = 2
3 = 3
4 = 4
5 = 5
Missing: 53,7%

e) Item 5

Name: fat5
Label: Absence d'attention au travail (contre attention au travail)
Values: 1 = 1
2 = 2
3 = 3
4 = 4
5 = 5
Missing: 53,7%

f) Item 6

Name: fat6
Label: Devoir réparer souvent vos propres erreurs (contre ne presque pas devoir réparer d'erreurs)
Values: 1 = 1
2 = 2
3 = 3
4 = 4
5 = 5
Missing: 53,7%

g) Item 7

Name: fat7
Label: Difficultés à planifier vos propres activités (contre travailler sans peine)
Values: 1 = 1
2 = 2
3 = 3
4 = 4
5 = 5
Missing: 53,7%

h) Item 8

Name: fat8
Label: Dormir debout (contre pas de problèmes de somnolence pendant le travail)
Values: 1 = 1
2 = 2
3 = 3

4 = 4
 5 = 5
 Missing: 54,2%
 i) Item 9
 Name: fat9
 Label: Se tromper en complétant des listes (contre pas de problèmes pour compléter des listes)
 Values: 1 = 1
 2 = 2
 3 = 3
 4 = 4
 5 = 5
 Missing: 53,9%
 j) Item 10
 Name: fat10
 Label: Laisser errer à vos pensées, rêvasser (contre travailler avec concentration)
 Values: 1 = 1
 2 = 2
 3 = 3
 4 = 4
 5 = 5
 Missing: 53,7%
 k) Item 11
 Name: fat11
 Label: Ne pas pouvoir accomplir automatiquement plusieurs activités successives (contre pouvoir passer sans problème d'une activité à l'autre)
 Values: 1 = 1
 2 = 2
 3 = 3
 4 = 4
 5 = 5
 Missing: 53,7%
 l) Item 12
 Name: fat12
 Label: Prendre de trop grands risques (contre ne pas prendre de risque)
 Values: 1 = 1
 2 = 2
 3 = 3
 4 = 4
 5 = 5
 Missing: 53,8%

m) Item 13

Name: fat13
Label: Avoir l'impression d'être maladroit(e) (contre se mouvoir sans difficulté)
Values: 1 = 1
2 = 2
3 = 3
4 = 4
5 = 5
Missing: 53,8%

n) Item 14

Name: fat14
Label: Travailler comme un automate (contre travailler avec attention)
Values: 1 = 1
2 = 2
3 = 3
4 = 4
5 = 5
Missing: 53,7%

o) Item 15

Name: fat15
Label: Avoir énormément de difficultés à continuer le travail que vous effectuez en ce moment (contre pouvoir poursuivre presque sans difficulté le travail que vous effectuez en ce moment)
Values: 1 = 1
2 = 2
3 = 3
4 = 4
5 = 5
Missing: 53,8%

p) Item 16

Name: fat16
Label: Vaincre votre propre résistance à démarrer (contre démarrer sans problème)
Values: 1 = 1
2 = 2
3 = 3
4 = 4
5 = 5
Missing: 53,8%

q) Echelle fatigue au travail

L'échelle fatigue au travail a été obtenue par le calcul de la moyenne des 16 items, suivi d'une conversion sur une échelle de 0 à 10. Les personnes qui enregistrent un score faible (élevé) expriment peu (beaucoup) de fatigue au travail.

Name: fat
Label: Echelle fatigue au travail
Values: Minimum = 0 et Maximum = 10
Missing: 55,9%

Mean: 2,70
Median: 2,34
Std. Deviation: 2,05
Cronbachs α : 0.95

Une analyse en composantes principales (ACP) avec rotation Varimax a été réalisée sur les items utilisés pour mesurer la tension mentale et émotionnelle . Une solution à 5 facteurs a été retenue. Les charges factorielles à partir de .35 ont été indiquées. Les items 10 ('en général, j'ai l'impression de manquer de sommeil'), 13 ('après m'être levé(e), j'ai souvent l'impression d'être fatiguée) et 14 ('après m'être levé(e), je me sens généralement bien reposé(e)) de l'échelle qualité du sommeil présentaient aussi une charge élevée sur l'échelle besoin de récupération. C'est une conséquence de la concordance du contenu entre les échelles. Tous les items ont cependant été repris les échelles qu'ils prétendaient mesurer.

	Composantes				
	1	2	3	4	5
bréc1	-.11	.60	.23	.16	.28
bréc2	-.12	.70	.11	.13	.09
bréc3	-.09	.74	.09	.10	.10
bréc4	-.09	.68	.11	.11	.05
bréc5	-.09	.59	.18	.10	.19
bréc6	-.15	.58	.14	.14	.21
bréc7	-.11	.56	.09	.13	.09
bréc8	-.12	.70	.14	.11	.13
bréc9	-.10	.59	.12	.08	.09
bréc10	-.12	.69	.13	.11	.08
bréc11	-.26	.42	.13	.11	.02
R1	-.03	.22	.18	.08	.76
R2	-.03	.21	.16	.09	.72
R3	-.05	.21	.18	.09	.71
r4	-.06	.18	.39	.09	.58
qs1	-.08	.07	.65	.08	.09
qs2	-.08	.11	.56	.06	.10
qs3	-.11	.18	.67	.10	.16
qs4	-.09	.14	.67	.08	.12
qs5	-.11	.16	.78	.10	.08
qs6	-.12	.24	.68	.08	.02
qs7	-.06	.06	.59	.06	.05
qs8	-.10	.17	.77	.10	.08
qs9	-.07	.07	.61	.09	.08
qs10	-.13	.44	.44	.11	-.10
qs11	-.06	.07	.56	.08	.07
qs12	-.08	.15	.53	.09	.21
qs13	-.15	.49	.45	.13	-.15
qs14	-.15	.47	.46	.13	-.13
ret1	-.11	.32	.16	.37	.33
ret2	-.08	.05	.05	.76	-.08
ret3	-.18	.16	.15	.62	.12
ret4	-.07	.07	.05	.77	.01
ret5	-.17	.14	.19	.60	.13
ret6	-.04	.19	.08	.65	.12
ret7	-.09	.33	.10	.35	.28
ret8	-.16	.09	.17	.59	.12
ret9	-.06	.23	.07	.68	.09
ret10	-.17	.15	.15	.59	.15
ret11	-.07	.08	.05	.82	-.07
ret12	-.07	.08	.05	.78	-.08
fat1	.61	-.17	-.14	-.06	.06
fat2	.73	-.20	-.10	-.10	.00
fat3	.73	-.06	-.10	-.04	-.06
fat4	.76	-.19	-.10	-.10	-.04
fat5	.80	-.13	-.08	-.11	-.00
fat6	.73	-.01	-.04	-.04	-.09
fat7	.77	-.12	-.06	-.09	-.12
fat8	.64	-.05	-.10	-.06	.04
fat9	.77	-.03	-.06	-.04	-.07
fat10	.75	-.08	-.08	-.09	.06
fat11	.77	-.11	-.04	-.09	-.06
fat12	.59	-.00	-.06	-.05	-.14
fat13	.74	-.13	-.14	-.07	-.02
fat14	.74	-.15	-.09	-.14	.05
fat15	.79	-.15	-.08	-.13	-.03
fat16	.76	-.18	-.09	-.14	.02
% cumulé de variance expliquée	25,39	35,95	42,70	47,74	51,17