

Validation d'un questionnaire d'évaluation de la santé et du bien-être au travail : quelles sont les sources pertinentes de variation des réponses ?

Jean-Luc Kop, Nadja Formet-Robert, Virginie Althaus, Vincent Grosjean

► To cite this version:

Jean-Luc Kop, Nadja Formet-Robert, Virginie Althaus, Vincent Grosjean. Validation d'un questionnaire d'évaluation de la santé et du bien-être au travail : quelles sont les sources pertinentes de variation des réponses ?. XXIIe Journées Internationales de Psychologie Différentielle, Jun 2016, Chambéry, France. hal-02276562

HAL Id: hal-02276562

<https://hal.univ-lorraine.fr/hal-02276562>

Submitted on 2 Sep 2019

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

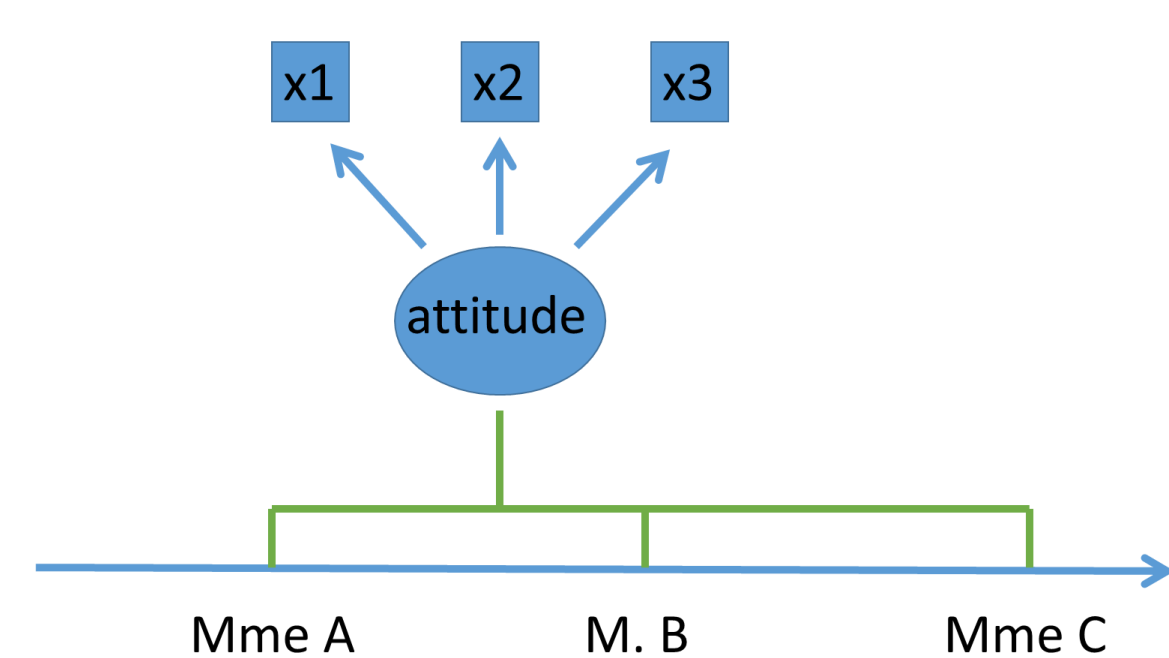
L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Validation d'un questionnaire d'évaluation de la santé et du bien-être au travail : quelles sont les sources pertinentes de variation des réponses ?

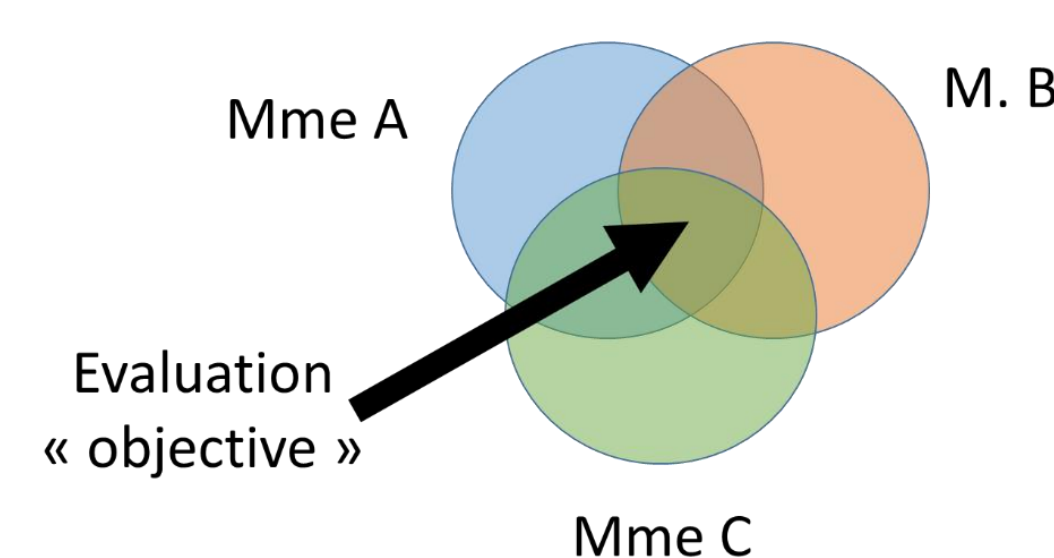
Jean-Luc Kop, Nadja Formet-Robert, Virginie Althaus & Vincent Grosjean

Contexte

L'intervention psychologique dans le domaine de la santé au travail en général et des risques psycho-sociaux (RPS) en particulier nécessite l'identification des caractéristiques de l'environnement de travail susceptibles d'être responsables de ces risques. Le questionnaire reste la méthode privilégiée pour évaluer la **perception** que les salariés ont de leur **environnement de travail**. La **procédure de validation de tels questionnaires pose question**.



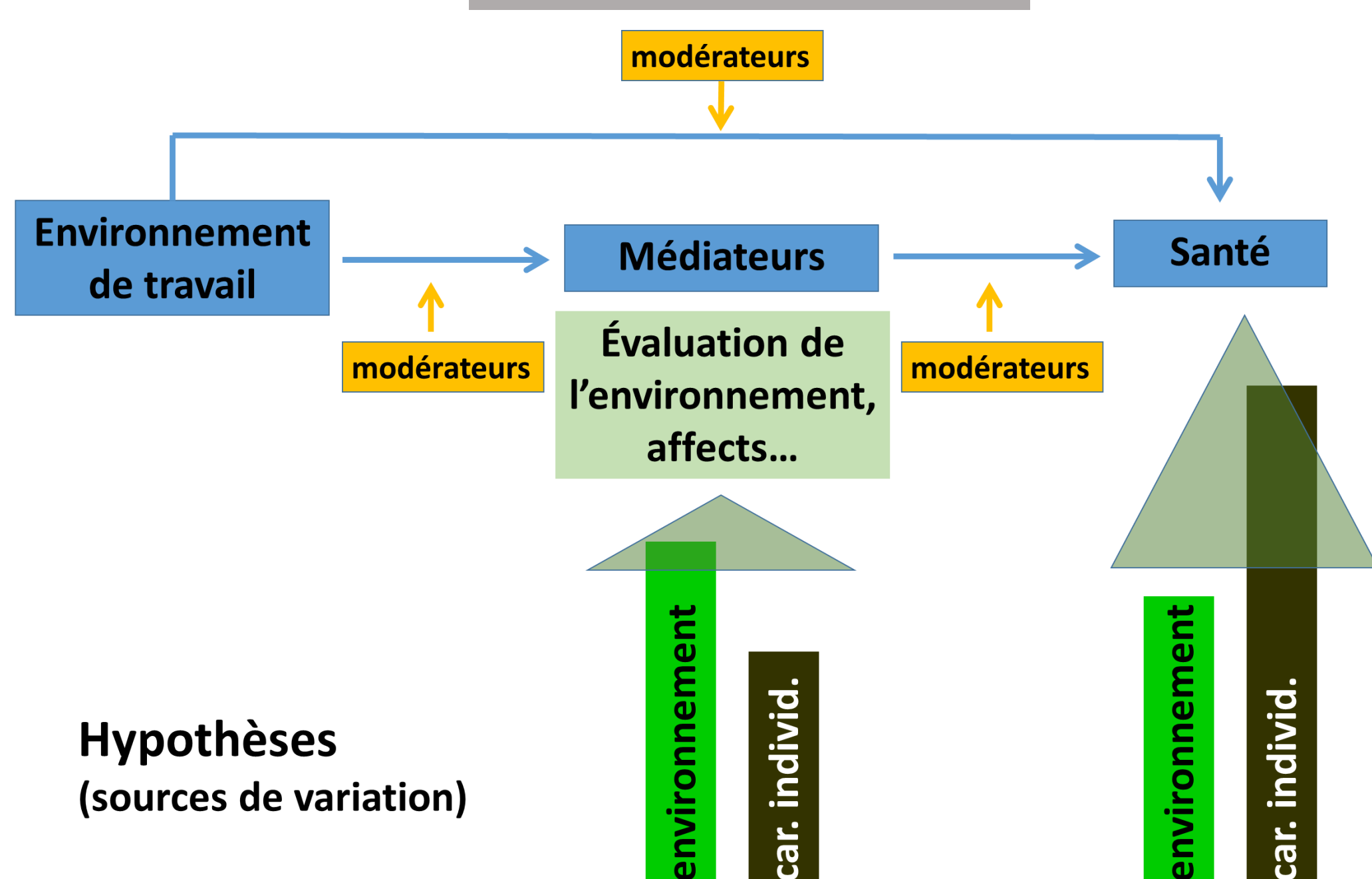
Problématique



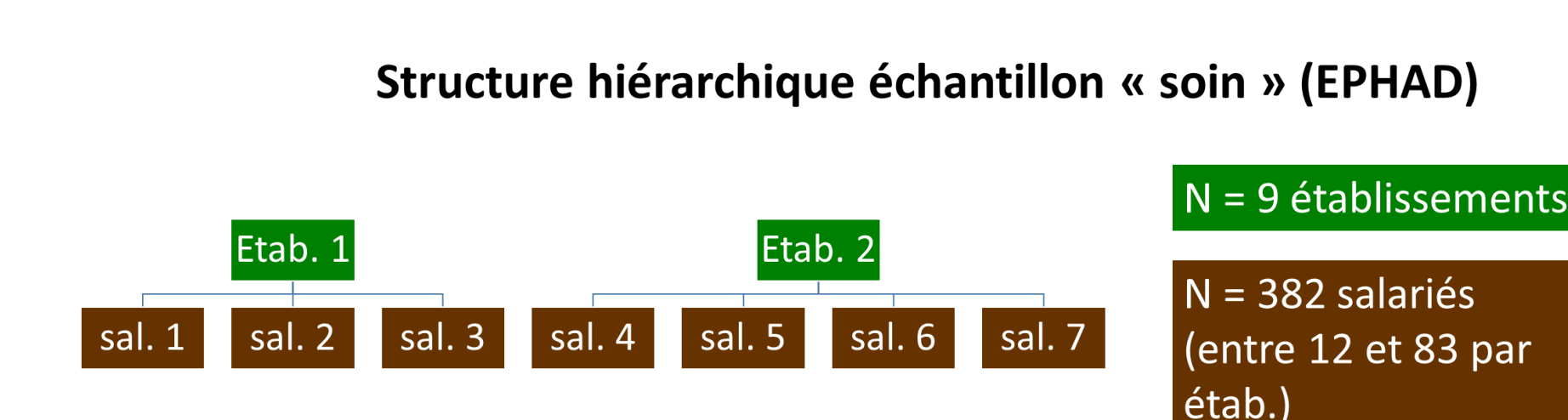
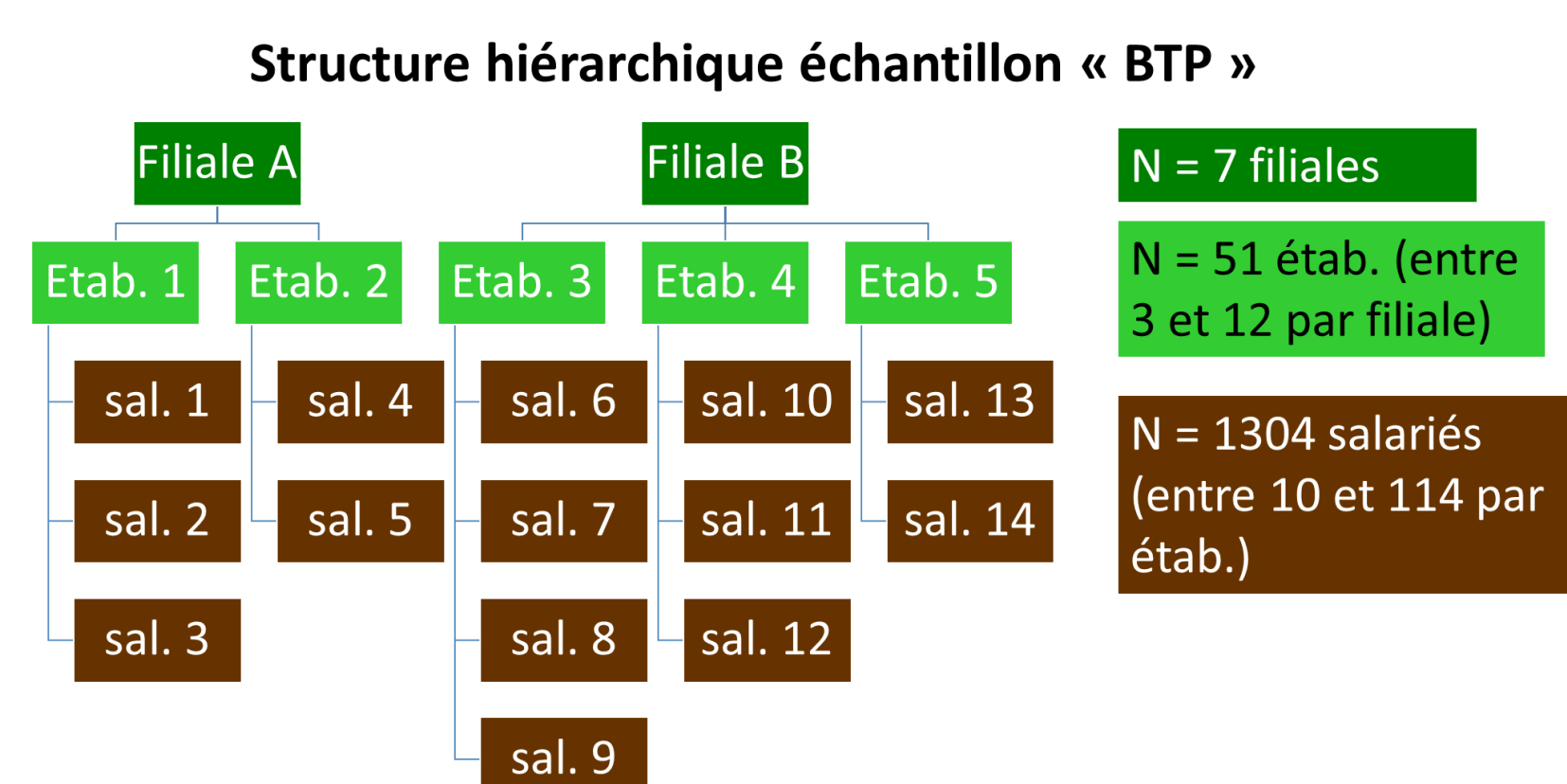
Approche centrée sur les personnes → les sources de variance pertinentes des réponses sont les caractéristiques personnelles.

Approche centrée sur les environnements → les sources de variance pertinentes des réponses sont les caractéristiques de l'environnement.

Hypothèses



Méthode : participants



Méthode : variables dépendantes

5 échelles de **médiateurs** : stress, exigences du travail, évaluation de l'environnement physique, de l'activité, du cadrage de l'activité, du contexte organisationnel.

Questionnaire SATIN (v3.0)

5 échelles de **santé** : santé physique, santé psychique, symptômes physiques, symptômes psychosomatiques, capacités disponibles.

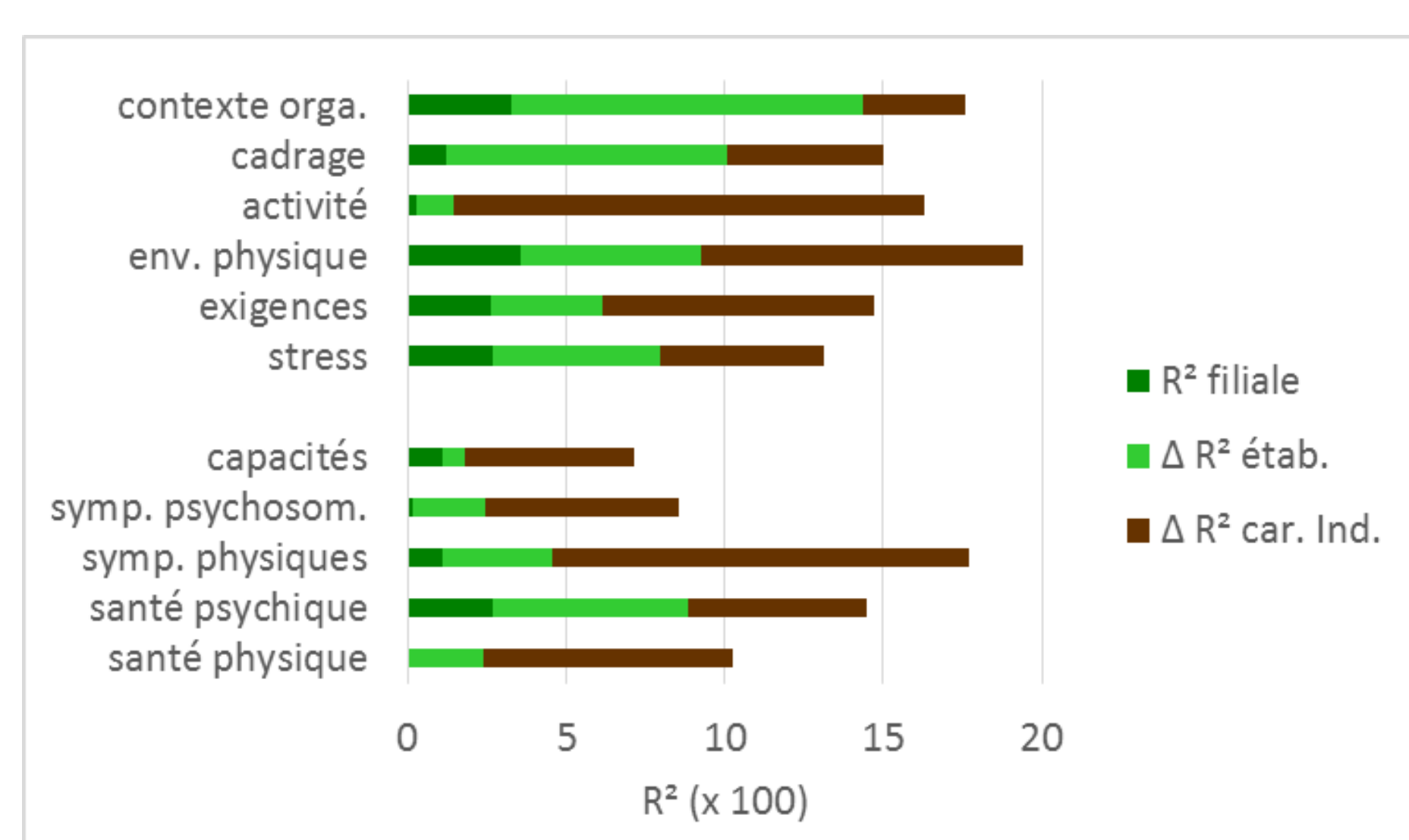
Méthode : sources de variation

Les différentes d'**environnements** de travail sont opérationnalisés par la filiale et/ou l'établissement. Les **caractéristiques individuelles** prises en compte sont : genre, âge, ancienneté, travail le week-end, travail la nuit ; type d'emploi (BTP), conduite d'engins (BTP), activité d'encadrement (BTP), travail en grands déplacements (BTP) ; secteur d'activité (soin), horaires de travail non réguliers (soin), horaires de travail non continus (soin)

Méthode : analyses

Analyses par modèles hiérarchiques (logiciel R, package lme4) : filiales et/ou établissements comme effet(s) aléatoire(s) sur l'intercept ; caractéristiques individuelles comme effets fixes
Calcul des R² incrémentiels (ΔR^2) entre les modèles comprenant uniquement les effets aléatoires et les modèles comprenant les effets aléatoires et les effets fixes (package MuMIn)

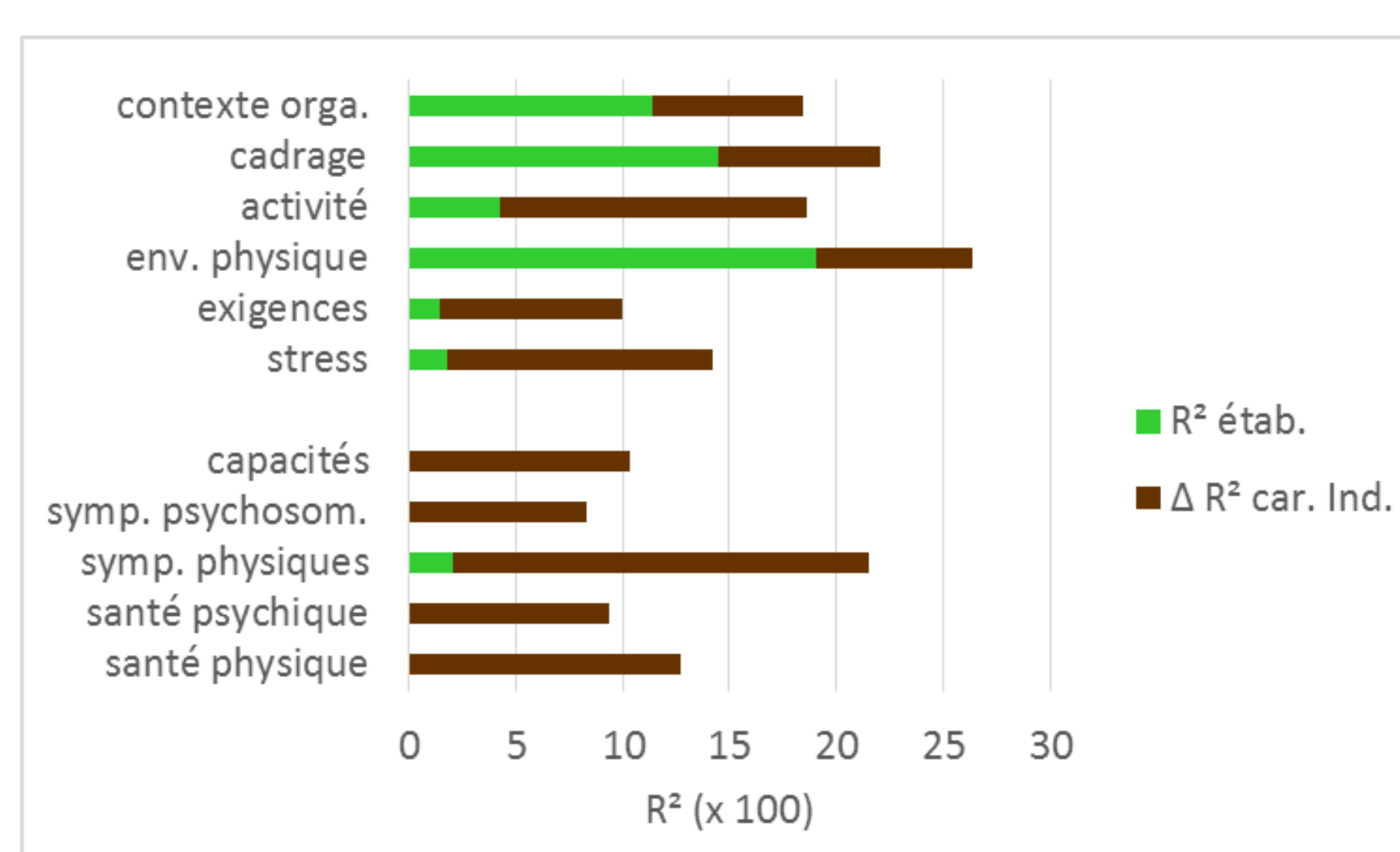
B
T
P



Résultats

Conclusion

S
o
i
n



Les différences dues à l'environnement (établissements) ont plus d'impact sur les évaluations de l'environnement de travail et sur d'autres variables médiatrices que sur les auto-évaluations de la santé. C'est l'inverse pour les caractéristiques individuelles.

Il y a des exceptions notables à cette tendance globale : l'évaluation de l'activité dépend plus des caractéristiques individuelles que des différences d'environnement. Mais certaines caractéristiques individuelles prises en compte caractérisent aussi l'environnement de travail (type d'emploi, horaires de travail...) → limite de cette étude.

Pour que les questionnaires d'évaluation de l'environnement de travail jouent pleinement leur rôle en prévention primaire, il est souhaitable de systématiser leur validation en montrant que ces évaluations dépendent davantage des différences d'environnement que des caractéristiques individuelles.