

VALIDATION DE LA DIMENSION STRESS PROFESSIONNEL DU QUESTIONNAIRE D'EXPLORATION PSYCHOLOGIQUE DU TRAVAILLEUR

Enyam Mesa Komi AMEGA

Université de Lomé, Togo

amega.enyam@gmail.com

&

Badji OUYI

Université de Lomé, Togo

gilouyi@gmail.com

Résumé : L'objectif de cette étude est de valider une échelle de mesure du stress professionnel appartenant à un questionnaire multidimensionnel d'évaluation des risques psychosociaux au travail. Il s'agit, en effet, du questionnaire d'exploration psychologique du travailleur (QEPT) que nous avons mis au point. Il comporte huit échelles dont l'échelle de mesure du stress professionnel. Cette dernière comporte 32 items. Elle a servi à collecter des données auprès de 616 travailleurs aussi bien du secteur privé que public du Togo. Chaque répondant a reçu le questionnaire qu'il a rempli et ramené. La validation du questionnaire s'est faite à travers la vérification de sa fidélité, sa validité et sa sensibilité.

Mots-clés : évaluation, stress professionnel, travail, santé.

VALIDATION OF THE PROFESSIONAL STRESS DIMENSION OF THE QUESTIONNAIRE FOR PSYCHOLOGICAL EXPLORATION OF THE WORKER

Abstract: The objective of this study is to validate a scale for measuring professional stress based on a multidimensional questionnaire for the evaluation of psychosocial risks at work. It is, in fact, the psychological exploration questionnaire of the worker (QEPT) that we have developed. It has eight scales, including the occupational stress scale. The latter has 32 items. It was used to collect data from 616 workers in both the private and public sectors in Togo. Each respondent received the questionnaire which he completed and brought back. The validation of the questionnaire was done through the verification of its reliability, its validity and its sensitivity.

Keywords: evaluation, occupational stress, work, health.

Introduction

Le monde du travail est sans cesse en évolution amenant ainsi les entreprises à des procédés et techniques nouvelles, un degré de concurrence élevé, un haut niveau d'adaptabilité au marché, des programmes de restructurations et un rythme de travail avancé. Toute structure qui se veut compétitive s'inscrit dans cette démarche, qu'elle soit privée ou étatique. Cette situation entraîne aussi des conséquences négatives sur la santé physique, mentale et sociale des travailleurs (M. Gollac et S. Volkoff, 2000). Elle laisse une porte ouverte aux risques dits psychosociaux qui ne cessent de gagner du terrain en milieu professionnel. Pour M. Gollac et M. Bodier (2011), les risques psychosociaux sont causés par les conditions de travail, les facteurs organisationnels et relationnels. Ils constituent des risques pour la santé mentale, physique et sociale du

travailleur. Ces risques n'épargnent aucun type d'organisation, qu'il s'agisse d'une organisation de production, d'une organisation de prestation de service ou d'une organisation commerciale. Aux USA, la notion de risques psychosociaux est associée au travail depuis les années 70 (J. J. Hurrell et L. R. Murphy, 1996). En Europe, dans les années 90, les préoccupations liées aux conséquences néfastes des conditions de travail en termes d'absentéisme et de retraite anticipée ont conduit à une attention particulière à ces risques (M. Kompier et C. L. Cooper, 1999). En Afrique, la notion de risques psychosociaux en milieu professionnel paraît encore récente. Malgré l'ampleur inquiétante que prennent les problèmes de santé mentale au travail, rares sont les travaux qui se sont intéressés à cette problématique pour en investiguer les déterminants suivant le contexte de travail africain (K. E. Somda et A. C. Oteme, 2021). Étant donné que les risques psychosociaux au travail prennent de l'ampleur, il est important que leur prise en compte s'inscrive dans une démarche de l'évaluation et de la prévention (P. Nasse, P. Légeron et X. Bertrand, 2008). L'évaluation des risques professionnels permet de les identifier et classer au sein d'une organisation, dans le but de déterminer les actions préventives pertinentes à mettre en place (B. Andéol-Aussage, M. Monteau et A. Mayer, 2007).

Certaines études menées en Afrique, démontrent que le phénomène des risques psychosociaux est bien réel aussi dans les milieux professionnels africains. L'évaluation des facteurs de risques psychosociaux auprès des professionnels de santé à Pointe-Noire (Congo) par E. E. Ataboho et *al.* (2020) a présenté que 56,45% avaient un risque élevé d'avoir un impact négatif sur leur santé à cause de la surexposition aux facteurs de risques psychosociaux au travail. Les dimensions critiques remarquables ont été l'intensité et rythme de travail (84,67%), le conflit de valeur (85,33%) et l'insécurité économique (68,67%). Le questionnaire « demande-contrôle-soutien » de R. Karasek (1990) et l'outil d'évaluation des risques psychosociaux de l'INRS (2013) version 20 ont été utilisés à cet effet. En Tunisie, une étude portant sur la prévalence du burnout chez les sage-femmes du grand Tunis à l'aide du questionnaire de Maslach Burnout Inventory (MBI) a démontré que 86,7% des sage-femmes avaient un burnout. L'épuisement émotionnel est relativement élevé (50%), ainsi que la dépersonnalisation (47,8%), l'accomplissement personnel est bas (14,40%) (C. Mrazguia et *al.*, 2021). Au Bénin, A. V. Hinson et *al.*, (2018) ont évalué la prévalence du stress chez le personnel d'une compagnie d'assurance. Les résultats révèlent que 81,8% des travailleurs ont déclaré ressentir du stress au travail. Le faible niveau de reconnaissance au travail serait un des motifs de tension au travail au sein de la compagnie. Les conséquences les plus fréquemment signalées chez ces travailleurs sont les troubles du sommeil et la tension nerveuse. Grâce au formulaire INRS (2011), Questionnaire de Karasek (1990) et de Siegrist (2004), les données ont été recueillies. À Douala, au Cameroun, L. J. O. Manga et *al.*, (2018) ont également évalué le stress professionnel chez les travailleurs en pharmacie à l'aide de la version française du questionnaire du stress de Karasek (1988). Les facteurs de risque essentiels étaient la forte demande psychologique ($23,7 \pm 0,33$), la faible latitude décisionnelle ($54,66 \pm 0,71$) et le faible soutien social ($30,67 \pm 0,35$). Au Togo, P. Pari et *al.* (2009) ont réalisé à partir du questionnaire de Karasek une étude sur les conditions de travail en lien avec le stress chez le personnel des services administratifs et techniques de l'Université de Lomé. Cette étude a révélé que les travailleurs perçoivent les conditions de travail de moindre qualité (82,61%) et

leur niveau de stress est élevé (58,26%). Toujours au Togo, E. M. K. Amega (2022) a publié les résultats d'une étude qu'il a réalisée en milieu hospitalier au Togo. Elle porte sur stress professionnel, à l'aide du questionnaire de Karasek, les données recueillies révèlent une demande psychologique élevée (62,07%), latitude décisionnelle faible (50%), soutien social faible (48%). Cette étude a pour perspective de mener une recherche approfondie en mettant au point un outil d'évaluation pour appréhender davantage les facteurs de risques spécifiques en milieux de travail au Togo dans diverses structures.

Toutes ces études démontrent l'ampleur que prend le phénomène des risques psychosociaux au travail, et particulièrement en Afrique. Par ailleurs, elles démontrent que tous les outils de collecte des données appliqués sont validés dans des contextes occidentaux. Par exemple, la validation de la version française du questionnaire de Karasek s'est basée sur l'enquête SUMER I. Niedhammer et al, (2006). D'après V. Langevin et al, (2015), les résultats de la validation montrent en ce qui concerne la fidélité de l'ensemble des échelles et sous-échelles un coefficient alpha de Cronbach supérieur à 0,65. Quant à la validité du questionnaire, l'analyse factorielle exploratoire avec rotation fait apparaître 4 facteurs (demande psychologique, latitude décisionnelle, soutien social des collègues et de la hiérarchie). Une analyse factorielle confirmatoire montre que le meilleur modèle serait composé de 5 facteurs (utilisation des compétences, autonomie décisionnelle, demande psychologique, soutien de la hiérarchie et soutien des collègues). Des différences significatives ont été observées selon le sexe, l'âge, le statut de l'emploi, la catégorie socioprofessionnelle et le secteur d'activité. Par rapport à la sensibilité du questionnaire, les scores aux échelles des exigences psychologiques et de la latitude décisionnelle se distribuent presque selon la loi normale. La distribution des scores à l'échelle soutien social est décalée vers la droite avec des scores élevés. Par ailleurs, V. Langevin et al, (2011) rapportent que la validation de la version française du questionnaire de Siegrist présente un coefficient alpha de Cronbach de 0,75 pour l'échelle « efforts ». Pour l'échelle « récompense », le coefficient est de 0,86 pour les femmes et 0,88 pour les hommes. Le coefficient alpha de Cronbach pour l'échelle « surinvestissement » est de 0,79. Le questionnaire est sensible au changement. L'échelle « efforts » est fortement corrélée à l'âge, la « récompense » au niveau d'études.

Durant nos évaluations et entretiens psychologiques, à l'endroit des travailleurs togolais, nous avons constaté que l'utilisation des outils importés dans notre environnement de travail présente des limites :

- La difficulté à comprendre certains items qui paraissent flous (expression utilisée), amène chaque patient à répondre selon sa propre compréhension de la question. Cette situation entraînerait des biais dans les résultats obtenus et, par conséquent, une interprétation erronée de la situation évaluée. Par exemple, la compréhension des items suivants pose problème aux répondants : l'item « Je me sens au bout du rouleau » du test d'inventaire de burnout de Maslach (2006) ; l'item « vous êtes-vous surpris à penser à des choses que vous deviez mener à bien » de l'échelle de mesure du stress perçu de Cohen (2009) ; l'item « je peux rester assis à ne rien faire et me sentir décontracté » de l'échelle Hospital Anxiety and Depression scale (1985). Beaucoup d'autres items posent des problèmes de compréhension.

- La limitation des dimensions à prendre en compte lors de l'exploration psychologique du travailleur, pose des fois des problèmes de choix d'outil complémentaire adéquat pour poursuivre le processus d'exploration.

- La difficulté à coordonner les données du fait de l'utilisation de divers outils pour un risque psychosocial. Par exemple, pour évaluer l'exposition au stress, l'utilisation du questionnaire de Karasek (1990) dans certains cas et de Siegrist (2004) dans d'autres cas ne permet pas d'avoir des données à mettre ensemble afin de contrôler le phénomène stress sur les mêmes bases. Par ailleurs, cela ne permet pas de disposer des données uniques afin d'obtenir une situation globale à un instant donnée pour un suivi et des dispositions efficaces.

La question est alors de savoir si les outils de collectes importés permettent d'obtenir les données qu'ils sont sensés collecter afin d'obtenir des résultats fidèles aux réalités et contextes de l'environnement de travail africain ?

En réponse à cette question, nous avons élaboré le questionnaire d'exploration psychologique du travailleur (QEPT) permettant d'identifier les facteurs de risques psychosociaux en fonction des réalités du contexte de travail et dans un langage accessible. Il est question, dans cette étude, d'apprécier les qualités psychométriques de la dimension stress professionnel du questionnaire (QEPT).

1. Méthodologie

Selon A. Cousineau et E. Bastin (1975), la méthodologie de la recherche regroupe les démarches effectuées pour contrôler la qualité du processus de recherche. Nous allons aborder, dans cette partie, la présentation de notre stratégie de recherche, matérialisée par une approche du terrain, une procédure de collecte des informations, et l'analyse des données.

1.1. Cadre de l'étude

L'étude a été réalisée au Togo chez les travailleurs du privé et du public de différents milieux professionnels.

1.2. Type d'étude

La présente étude est de type transversal à caractère descriptif et analytique. Elle concerne l'appréciation des qualités psychométriques de la dimension stress professionnel du questionnaire (QEPT). Ces qualités sont appréciées à travers la fidélité (degré de précision et de constance de ses scores), la validité (capacité de l'instrument à mesurer ce qu'il a été conçu pour mesurer) et la sensibilité (capacité d'un instrument à détecter les cas qui possèdent réellement la caractéristique mesurée) de la dimension. En effet, la fidélité est mesurée par l'indice de l'alpha de Cronbach pour évaluer la consistance interne des items. Pour J. C. Nunnally (1978), la cohérence interne d'une dimension est considérée comme bonne si le coefficient est supérieur à 0,60. La validité de la dimension est appréciée par analyse factorielle, notamment l'analyse des composantes principales (ACP). Enfin, la sensibilité de la dimension est évaluée par le test de Kolmogorov-Smirnov. En effet, si $p < 0,05$, la variable n'est pas normalement distribuée. Par contre, si les différents scores se distribuent normalement selon la courbe de Gauss, alors l'outil est sensible.

1.3. Echantillonnage

Nous avons procédé par échantillonnage aléatoire, par la technique de tout venant (tout travailleur rencontré et qui accepte de répondre). Six cent seize travailleurs ont répondu au questionnaire. L'étude a porté sur 69,8% de travailleurs de sexe masculin et 30,2% de sexe féminin ; 60,7% du public et 39,3% du privé ; 68,2% de cadres, 18,8% d'agents de maîtrise et 13% d'agents d'exécution ; 39% du domaine de la santé ; 14,9% de l'éducation, 14% de l'administration ; 11,7% du financier ; 9,4% du social et 11% d'autres domaines.

1.4. Outil de collecte des données

Les données ont été collectées par questionnaire (QEPT) élaboré à cet effet. En ce qui concerne la dimension stress professionnel, elle comporte 32 items. Les questions ont principalement trois modalités : 1 « c'est vrai » ; 2 « des fois » et 3 « pas du tout ». Les scores varient de 32 à 96. Plus le score est faible, plus les facteurs du stress professionnel sont présents. Le questionnaire est ainsi structuré :

- **De Q1 à Q9 : les données caractéristiques de la population**

(Sexe ; âge ; secteur ; type de contrat ; situation matrimoniale ; domaine d'activité ; ancienneté au poste ; niveau d'étude ; CSP)

- **De Q10 à Q41 : le stress professionnel (32 items)**

- Facteurs personnels/familiaux/sociaux (03 items) : Q10 ; Q11 ; Q13
- Facteurs liés au travail (05 items) : Q15 ; Q18 ; Q32 ; Q40 ; Q41
- Facteurs liés à l'organisation (08 items) : Q16 ; Q17 ; Q31 ; Q34 ; Q35 ; Q36 ; Q37 ; Q39
- Facteurs liés aux relations de travail (12 items) : Q12 ; Q14 ; Q19 ; Q24 ; Q25 ; Q26 ; Q27 ; Q28 ; Q29 ; Q30 ; Q33 ; Q38
- Facteurs à l'environnement (04 items) : Q20 ; Q21 ; Q22 ; Q23

1.5. Traitement et analyse des données

Le traitement et l'analyse des données ont été réalisés à partir du logiciel statistique SPSS et du MS Excel.

2. Résultats

Les principaux résultats découlant de l'objectif de notre recherche sont contenus dans les tableaux suivants.

Tableau 1 : Statistique de fiabilité (consistance interne)

Alpha de Cronbach	Alpha de Cronbach basé sur des éléments normalisés	Nombre d'éléments
,900	,899	32

Source : A partir de nos données d'enquête 2023

La valeur de l'indice de l'alpha de Cronbach de l'échelle stress professionnel 0,90 étant supérieur à 0,60, l'échelle est fiable. Cette échelle a une consistance interne satisfaisante.

Tableau 2 : Statistique total des éléments (appréciation de la valeur des items de la dimension « stress professionnel »)

Items	Alpha de Cronbach en cas de suppression de l'élément
Str1	,900
Str2	,899
Str3	,900
Str4	,898
Str5	,896
Str6	,895
Str7	,899
Str8	,900
Str9	,901
Str10	,896
Str11	,899
Str12	,901
Str13	,902
Str14	,900
Str15	,898
Str16	,895
Str17	,895
Str18	,895
Str19	,893
Str20	,893
Str21	,896
Str22	,897
Str23	,895
Str24	,897
Str25	,899
Str26	,894
Str27	,901
Str28	,897
Str29	,894
Str30	,901
Str31	,897
Str32	,898

Source : A partir de nos données d'enquête 2023

La suppression de chacune des items Str1, Str3, Str8, Str9, Str12, Str13, Str14, Str27 et Str30 de la dimension donne à la dimension stress professionnel une valeur de l'indice de l'alpha de Cronbach de 0,90 (la même valeur que l'actuelle). Par contre, la suppression de l'un des autres items de la dimension rabaisse la valeur de l'indice de l'alpha de Cronbach à 0,89.

Ces derniers items sont légèrement plus importants que les premiers. Toutefois, la différence entre les indices de l'alpha de Cronbach en cas de suppression d'items n'est pas significative (0,01). Nous considérons que tous les items de la dimension stress professionnel sont fiables.

La fidélité de la dimension stress professionnel est donc vérifiée.

Tableau 3 : Matrice de corrélation de la dimension stress professionnel

	str1	str2	str3	str4	str5	str6	str7	str8	str9	str10	str11	str12	str13	str14	str15	str16	str17	str18	str19	str20	str21	str22	str23	str24	str25	str26	str27	str28	str29	str30	str31	str32
str1	1	.492	.157	.314	.230	.285	.103	.194	.134	.079	.191	.024	.057	.067	.130	.227	.184	.200	.175	.198	.226	.212	.090	.175	.072	.139	.102	.113	.152	.026	.100	.183
str2	.492	1	.101	.179	.229	.271	.042	.157	.117	.195	.134	.032	-.021	-.013	.116	.258	.162	.150	.280	.309	.186	.279	.184	.214	.275	.225	.117	.162	.154	.176	.198	.120
str3	.157	.101	1	.161	.221	.248	.213	.108	.177	.181	.030	.090	-.040	.084	.238	.312	.217	.133	.174	.166	.167	.147	.103	.252	-.049	.188	.108	.200	.235	.269	.146	.192
str4	.314	.179	.161	1	.215	.252	.104	.175	.129	.237	.118	.154	.171	.200	.203	.323	.252	.236	.194	.277	.301	.168	.164	.203	.220	.263	.159	.264	.243	.055	.216	.193
str5	.230	.229	.221	.215	1	.367	.405	.188	.051	.336	.166	.170	.090	.111	.280	.407	.312	.344	.450	.438	.269	.147	.358	.279	.287	.322	.171	.361	.361	.173	.221	.276
str6	.285	.271	.248	.252	.367	1	.254	.195	.094	.355	.265	.161	.120	.078	.363	.390	.359	.338	.369	.414	.309	.303	.307	.316	.245	.401	.222	.345	.332	.134	.241	.261
str7	.103	.042	.213	.104	.405	.254	1	.118	-.045	.216	.186	.165	.162	.139	.174	.279	.201	.192	.259	.226	.121	.187	.293	.233	.146	.250	.054	.158	.214	.132	.176	.305
str8	.194	.157	.108	.175	.188	.195	.118	1	.122	.179	.083	.180	.014	.068	.104	.210	.157	.175	.183	.144	.168	.175	.245	.124	.181	.180	.088	.212	.142	.125	.189	.177
str9	.134	.117	.177	.129	.051	.094	-.045	.122	1	.203	.006	.020	-.106	.077	.130	.061	.268	.213	.148	.088	.097	.305	.153	.086	.075	.218	.204	.158	.141	.115	.081	-.082
str10	.079	.195	.181	.237	.336	.365	.216	.179	.203	1	.198	.177	.102	.188	.310	.397	.374	.372	.495	.473	.377	.375	.287	.235	.175	.429	.039	.237	.431	.215	.270	.119
str11	.191	.134	.030	.118	.166	.265	.186	.083	.006	.198	1	.265	.433	.253	.070	.153	.203	.196	.158	.210	.196	.262	.230	.223	.035	.259	.022	.066	.130	-.023	.327	.154
str12	.024	.032	.090	.154	.170	.161	.165	.180	.020	.177	.265	1	.335	.400	.040	.144	.135	.128	.165	.053	.076	.024	.088	.093	.071	.141	.104	.124	.085	-.069	.133	.040
str13	.057	-.021	-.040	.171	.090	.120	.162	.014	-.106	.102	.433	.335	1	.464	-.047	.119	.103	.096	.127	.021	.104	.116	.052	.096	.078	.180	.049	.077	.041	-.089	.107	.023
str14	.067	-.013	.084	.200	.111	.078	.139	.068	.077	.188	.253	.400	.464	1	.176	.111	.210	.176	.139	.156	.152	.052	.145	.115	.044	.217	.058	.158	.163	-.017	.118	-.013
str15	.130	.116	.238	.203	.280	.363	.174	.104	.130	.310	.070	.040	-.047	.176	1	.341	.432	.396	.317	.332	.271	.225	.205	.327	.151	.284	.065	.248	.376	.242	.255	.235
str16	.227	.258	.312	.323	.407	.390	.279	.210	.061	.397	.153	.144	.119	.111	.341	1	.348	.381	.458	.576	.412	.280	.374	.262	.217	.420	.026	.291	.487	.126	.242	.284
str17	.184	.162	.217	.252	.312	.359	.201	.157	.268	.374	.203	.135	.103	.210	.432	.348	1	.879	.513	.392	.375	.236	.277	.301	.208	.454	.124	.240	.477	.146	.307	.268
str18	.200	.150	.133	.236	.344	.338	.192	.175	.213	.372	.196	.128	.096	.176	.396	.381	.879	1	.554	.471	.391	.243	.299	.263	.207	.434	.143	.250	.499	.140	.270	.304
str19	.175	.280	.174	.194	.450	.369	.259	.183	.148	.495	.158	.165	.127	.139	.317	.458	.513	.554	1	.615	.408	.418	.414	.296	.311	.473	.108	.341	.600	.269	.262	.287
str20	.198	.309	.166	.277	.438	.414	.226	.144	.088	.473	.210	.053	.021	.156	.332	.576	.392	.471	.615	1	.479	.393	.470	.310	.254	.533	.117	.336	.611	.295	.341	.313
str21	.226	.186	.167	.301	.269	.309	.121	.168	.097	.377	.196	.076	.104	.152	.271	.412	.375	.391	.408	.479	1	.320	.425	.387	.041	.475	.143	.256	.468	.114	.339	.316
str22	.212	.279	.147	.168	.147	.303	.187	.175	.305	.375	.262	.024	.116	.052	.225	.280	.236	.243	.418	.393	.320	1	.413	.280	.187	.470	.165	.214	.403	.187	.249	.112
str23	.090	.184	.103	.164	.358	.307	.293	.245	.153	.287	.230	.088	.052	.145	.205	.374	.277	.299	.414	.470	.425	.413	1	.454	.174	.455	.163	.334	.412	.250	.330	.411
str24	.175	.214	.252	.203	.279	.316	.233	.124	.086	.235	.223	.093	.096	.115	.327	.262	.301	.263	.296	.310	.387	.280	.454	1	.075	.403	.134	.239	.267	.204	.261	.339
str25	.072	.275	-.049	.220	.287	.245	.146	.181	.075	.175	.035	.071	.078	.044	.151	.217	.208	.207	.311	.254	.041	.187	.174	.075	1	.246	.194	.325	.256	.325	.171	.140
str26	.139	.225	.188	.263	.322	.401	.250	.180	.218	.429	.259	.141	.180	.217	.284	.420	.454	.434	.473	.533	.475	.470	.455	.403	.246	1	.151	.249	.531	.218	.335	.233
str27	.102	.117	.108	.159	.171	.222	.054	.088	.204	.039	.022	.104	.049	.058	.065	.026	.124	.143	.108	.117	.143	.165	.163	.134	.194	.151	1	.204	.163	-.003	.084	.103
str28	.113	.162	.200	.264	.361	.345	.158	.212	.158	.237	.066	.124	.077	.158	.248	.291	.240	.250	.341	.336	.256	.214	.334	.239	.325	.249	.204	1	.320	.184	.241	.258
str29	.152	.154	.235	.243	.361	.332	.214	.142	.141	.431	.130	.085	.041	.163	.376	.487	.477	.499	.600	.611	.468	.403	.412	.267	.256	.531	.163	.320	1	.328	.313	.326
str30	.026	.176	.269	.055	.173	.134	.132	.125	.115	.215	-.023	-.069	-.089	-.017	.242	.126	.146	.140	.269	.295	.114	.187	.250	.204	.325	.218	-.003	.184	.328	1	.276	.245
str31	.100	.198	.146	.216	.221	.241	.176	.189	.081	.270	.327	.133	.107	.118	.255	.242	.307	.270	.262	.341	.339	.249	.330	.261	.171	.335	.084	.241	.313	.276	1	.241
str32	.183	.120	.192	.193	.276	.261	.305	.177	-.082	.119	.154	.040	.023	-.013	.235	.284	.268	.304	.287	.313	.316	.112	.411	.339	.140	.233	.103	.258	.326	.245	.241	1

Source : A partir de nos données d'enquête 2023

La matrice de corrélation montre que les valeurs des coefficients en valeur absolue sont toutes différentes de 0. Les items sont alors minimalement corrélés entre eux. Il y a donc une corrélation entre tous les items de la dimension stress professionnel.

Tableau 4 : Indice de KMO et test de Bartlett

Mesure de précision de l'échantillonnage de Kaiser-Meyer-Olkin.	.863
Khi-deux approximé	7370,164
ddl	496
Test de sphéricité de Bartlett	Signification de Bartlett
	0,000

Source : A partir de nos données d'enquête 2023

La valeur de l'indice KMO de la dimension stress professionnel est 0,86, une valeur proche de 1. Les corrélations entre les items sont alors de bonne qualité. Le test de Bartlett montre un p value de 0,000 < 0,05. L'hypothèse nulle voulant que nos données proviennent d'une population pour laquelle la matrice serait une matrice d'identité est rejetée. L'analyse factorielle peut donc être poursuivie.

Tableau 5 : Variance totale expliquée

Composante	Valeurs propres initiales		
	Total	% de la variance	% cumulés
1	8,462	26,444	26,444
2	2,074	6,483	32,926
3	1,568	4,901	37,827
4	1,500	4,688	42,515
5	1,346	4,207	46,722
6	1,306	4,080	50,803
7	1,237	3,867	54,670
8	1,108	3,463	58,132
9	1,048	3,275	61,408
10	1,002	3,132	64,540
11	,957	2,990	67,530
12	,819	2,558	70,088
13	,773	2,417	72,505
14	,766	2,394	74,899
15	,709	2,217	77,116
16	,690	2,155	79,271
17	,644	2,011	81,283
18	,588	1,838	83,121
19	,585	1,827	84,948
20	,546	1,705	86,652
21	,514	1,607	88,260
22	,484	1,513	89,773
23	,458	1,431	91,204
24	,423	1,321	92,525
25	,396	1,239	93,763
26	,380	1,187	94,950
27	,355	1,111	96,061
28	,346	1,083	97,144
29	,312	,974	98,117
30	,282	,881	98,999
31	,220	,688	99,687
32	,100	,313	100,000

Source : A partir de nos données d'enquête 2023

Selon les critères de valeur propre, il faut conserver les composantes qui ont une valeur propre totale supérieure ou égale à 1. Dans ce tableau, 10 composantes ont une valeur propre ≥ 1 . On conserve alors les dix premières composantes. La première composante explique à elle seule 26,44% de la variance totale des 32 items. Mis en commun, les dix composantes permettent d'expliquer 64,54% de la variance. Puisque les composante 11 à 32 n'expliquent pas suffisamment de variance, elles ne sont pas retenues.

Tableau 6 : Matrice des composantes extraites de la dimension stress professionnel

	Composante			
	1	2	3	4
Str1			,594	
Str2			,575	
Str3				
Str4				
Str5	,592			
Str6	,610			
Str7				
Str8				
Str9				,624
Str10	,607			
Str11		,549		
Str12		,617		
Str13		,769		
Str14		,638		
Str15	,523			
Str16	,656			
Str17	,666			
Str18	,672			
Str19	,731			
Str20	,744			
Str21	,622			
Str22	,546			
Str23	,623			
Str24	,536			
Str25				
Str26	,705			
Str27				
Str28	,509			
Str29	,717			
Str30				
Str31	,504			
Str32				

Source : A partir de nos données d'enquête 2023

La rotation n'avait pas convergé après 25 itérations. (Convergence = ,000). Par conséquent, nous maintenons les résultats de la matrice des composantes sans rotation de la dimension stress professionnel. Quatre composantes sont proposées. Tous les items présentant une valeur < 0,5 sont rejetés. Ainsi, les items str3, str4, str7, str8, str25, str27, str30 et str32 sont rejetés. De 32 items, on passe à 24 items.

La composante 1 regroupe les items str5, str6, str10, str15, str16, str17, str18, str19, str20, str21, str22, str23, str24, str26, str28, str29 et str31.

La composante 2 regroupe les items str11, str12, str13 et str14.

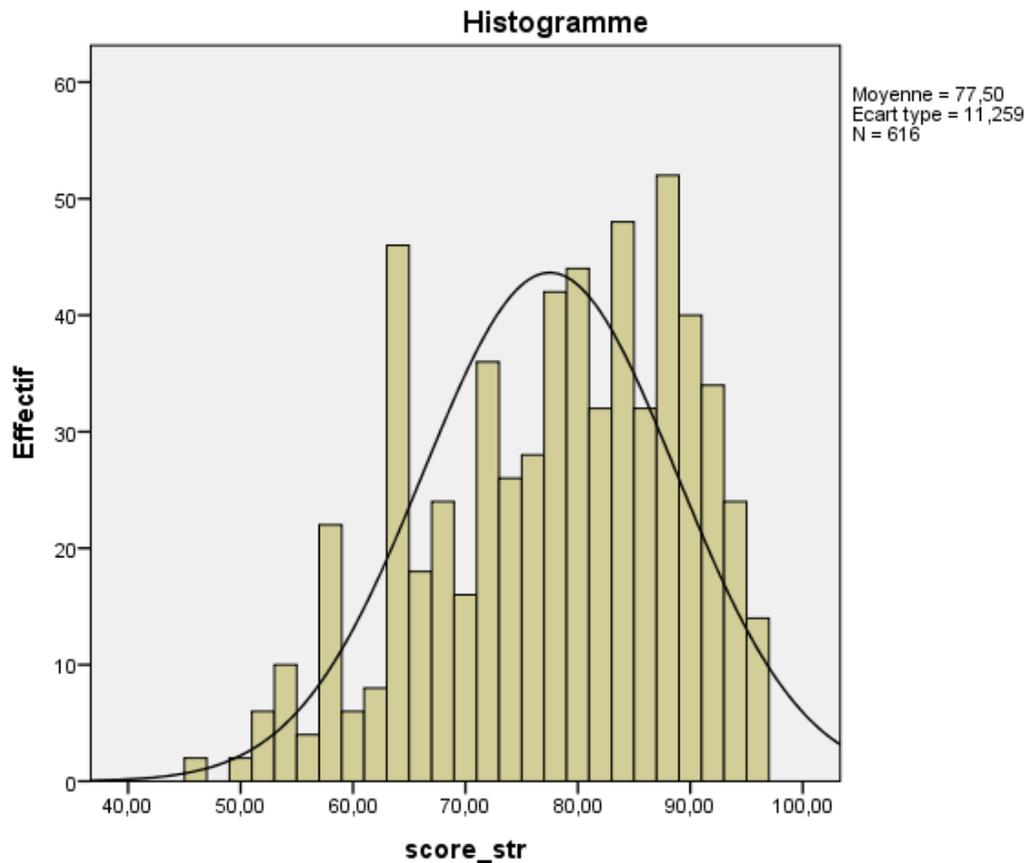
La composante 3 regroupe les items str1 et str2.

La composante 4 compte l'item str9.

L'analyse des items de chaque composante permet d'identifier les composantes comme suit :

- La composante 1 : facteurs liés directement au travail.
 La composante 2 : facteurs liés au milieu ambiant.
 La composante 3 : facteurs sociaux indirects du travail.
 La composante 4 : sous charge de travail.

Figure 1 : Histogramme de distribution des scores de la dimension stress professionnel



Source : A partir de nos données d'enquête 2023

Pour N= 616, nous obtenons une moyenne de 77,5 et un écart-type de 11,259. La courbe de distribution normale des scores du stress professionnel montre une répartition irrégulière de la population des travailleurs enquêtés.

Tableau 7 : Test de normalité selon Kolmogorov-Smirnov de la dimension stress professionnel

Stress professionnel	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Statistique	ddl	Signification
	,084	616	,000

Source : A partir de nos données d'enquête 2023

Le test de Kolmogorov-Smirnov montre Sig de 0,000 < 0,05, ce qui confirme que la distribution des scores de la dimension stress professionnel ne suit pas la loi normale

de distribution. Cette situation peut être expliquée par la présence de deux catégories de travailleurs, ceux du secteur public et ceux du secteur privé.

Tableau 8 : lien entre la dimension stress professionnel et les données socio

Données sociodémographiques		Stress professionnel
Sexe	Coefficient de corrélation	,153**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	616
Age	Coefficient de corrélation	,026
	Sig. (bilatérale)	,520
	N	616
Secteur d'activités	Coefficient de corrélation	,053
	Sig. (bilatérale)	,188
	N	616
Contrat	Coefficient de corrélation	,009
	Sig. (bilatérale)	,817
	N	616
Matrimoniale	Coefficient de corrélation	-,029
	Sig. (bilatérale)	,476
	N	616
Domaine d'activités	Coefficient de corrélation	-,122**
	Sig. (bilatérale)	,002
	N	616
Ancienneté poste	Coefficient de corrélation	-,136**
	Sig. (bilatérale)	,001
	N	616
Niveau étude	Coefficient de corrélation	-,163**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	616
CSP	Coefficient de corrélation	,126**
	Sig. (bilatérale)	,002
	N	616

** La corrélation est significative au niveau 0,01 (bilatéral).

Source : A partir de nos données d'enquête 2023

Les facteurs du stress professionnel ont un lien avec le sexe, le domaine d'activités, l'ancienneté au poste, le niveau d'étude, et la catégorie socioprofessionnelle. Par contre, il n'y a pas de corrélation entre les facteurs du stress professionnel et l'âge, le secteur d'activité, le contrat de travail, la situation matrimoniale.

3. Discussion

La collecte des données s'est faite auprès des travailleurs du secteur public et privé avec une dominance des travailleurs du public (60,7% contre 39,3%). Vu que la proportion n'est pas égale, les caractéristiques de l'un peuvent prendre le dessus sur l'autre. Toutefois, les données recueillies donnent des informations non négligeables dans l'ensemble. Des informations provenant de 616 travailleurs paraissent non négligeables afin d'appréhender davantage les réalités du monde du travail.

La vérification des qualités psychométriques de la dimension stress professionnel du questionnaire (QEPT) s'est déroulée suivant trois étapes. La première étape a porté sur la vérification de la fiabilité de la dimension à travers le calcul de l'indice de Cronbach

qui est très satisfaisant (0,90). Ce qui traduit une bonne consistance inter items de cette dimension du questionnaire. Selon V. Langevin et al., (2015), la fiabilité de la version française du questionnaire de Karasek est validée avec un coefficient alpha de Cronbach d'environ 0,65. Les coefficients alpha de Cronbach des échelles du questionnaire de Siegrist varie entre 0,79 et 0,88 Langevin et al., (2011). Quant à la deuxième étape, de la validité du questionnaire (QEPT), elle a concerné l'analyse factorielle notamment l'analyse des composantes principales (ACP). Les données issues de la matrice de corrélation, puis de l'indice KMO et du test de Bartlett sont favorables à la réalisation de l'ACP. Le nombre des items de la dimension passe de 32 à 24 avec 4 composantes au lieu de 5 initialement (à la conception du questionnaire). Les quatre composantes retenues sont les facteurs liés directement au travail (17 items), facteurs liés au milieu ambiant (04 items), facteurs sociaux indirects du travail (02 items) et la sous charge du travail (01 item). Nous avons observé des corrélations entre la dimension mesurée et le sexe, le domaine d'activités, l'ancienneté au poste, le niveau d'étude et la catégorie socioprofessionnelle. Selon Langevin et al., (2015), la validité du questionnaire de Karasek, des différences significatives sont observées selon le sexe, l'âge, le statut de l'emploi, la catégorie socioprofessionnelle et le secteur d'activité. La sensibilité de la dimension est mesurée à travers la distribution des scores par rapport à la courbe de Gauss et le test de Kolmogorov-Smirnov qui ont montré une distribution anormale des scores. Cette observation peut être due à des facteurs comme l'inégalité entre l'effectif des travailleurs des deux secteurs par exemple. En ce qui concerne la sensibilité, le questionnaire de Karasek présente des scores aux échelles « exigences psychologiques » et « latitude décisionnelle » qui se distribuent presque selon la courbe normale. Cependant, la distribution des scores à l'échelle de « soutien social » est décalée vers la droite avec des scores élevés. En considérant les résultats globaux, nous pouvons dire que l'appréciation de la validation de la dimension stress professionnel du questionnaire (QEPT) a suivi avec succès les différentes étapes.

Conclusion

Cette étude est un pas vers la validation de tout le questionnaire (QEPT). Initialement, la dimension stress professionnel comptait cinq sous dimensions à la conception : facteurs personnels/familiaux/sociaux, facteurs liés au travail, facteurs liés à l'organisation, facteurs liés aux relations de travail, facteurs à l'environnement. A l'issue de la validation, elle compte quatre sous dimensions : facteurs liés directement au travail, facteurs liés au milieu ambiant, facteurs sociaux indirects du travail et sous charge du travail. L'utilisation de ce questionnaire pour apprécier l'exposition des travailleurs aux facteurs de stress professionnel en entreprise permettra de juger davantage de son efficacité. Son utilisation pour la collecte des données lors d'autres recherches permettra tout de même à l'apprécier. La validation des autres dimensions telles que l'épuisement professionnel, le harcèlement/violence au travail, la discrimination au travail, l'anxiété et la dépression permettront d'apprécier les qualités psychométriques du questionnaire dans sa globalité. Des études approfondies et de grandes envergures pourraient être menées en se servant de cet outil pour appréhender davantage la question du stress professionnel.

Références bibliographiques

- Andéol-Aussage, B., Monteau, M., et Mayer, A. (2007). Risques professionnels : analyse et évaluation, Ed. TI Se 3920.
- Amega, E. M. K (2022). Evaluation du stress professionnel et du degré d'implication au travail : cas du personnel médical de la clinique Biasa. DJIBOUL, Revue Scientifique des Arts Communication, Lettres, Sciences Humaines et Sociales, N°003, vol.2, 308-319.
- Ataboho, E. E., Bakala, J. K., Atipo-Galloye, P., Menga, P. R. K., Kokolo, J. G., & Moukassa, D. (2020). Évaluation des Facteurs de Risques Psychosociaux chez les Professionnels de Santé à Pointe-Noire (Congo). *Health Sciences and Disease*, 21, 108-113.
- Cousineau, A., et Bastin, E. (1975). Méthodologie de la recherche. *Enseignement et Gestion*, 12, 37-71.
- Gollac, M., et Bodier, M. (2011). Rapport du collège d'expertise, de suivi des risques psychosociaux au travail. La Documentation Française.
- Gollac, M., Volkoff, S., et Wolff, L. (2000). Les conditions de travail. Paris : La découverte.
- Hinson, A. V., Lawin, H., Assilamehou, S., et Fayomi, B. (2018). Prévalence du stress professionnel chez le personnel d'une compagnie d'assurance du Bénin. *Revue Africaine et Malgache de Recherche Scientifique/Sciences de la Santé*, 5(2), 57-63.
- Hurrell Jr, J. J., et Murphy, L. R. (1996). Occupational stress intervention. *American Journal of Industrial Medicine*, 29(4), 338-341.
- Kompier, M., et Cooper, C. L. (Eds.). (1999). Preventing stress, improving productivity: European case studies in the workplace. London: Routledge. Psychology Press.
- Langevin, V., François, M., Boini, S., & Riou, A. (2011). Les questionnaires dans la démarche de prévention du stress au travail. *Documents pour le médecin du travail*, 125, 23-36.
- Langevin, V., François, M., Boini, S., & Riou, A. (2015). Risques psychosociaux : outils d'évaluation « Perceived Stress Scale (PSS) : Échelle de stress perçu ». *Références en santé au travail*, 143, 101-104.
- Mrazguia, C., Abouda, H., Aloui, H., Halouani, A., Karoui, A., Hammami, S., et Channoufi, M. B. (2021). Prévalence du burn out chez les sages-femmes du grand Tunis. *PAMJ-One Health*, 6(3), 1-10.
- Nasse, P., Légeron, P., et Bertrand, X. (2008). Rapport sur la détermination, la mesure et le suivi des risques psychosociaux au travail, Paris, ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité.
- Niedhammer, I., Chastang, J. F., Gendrey, L., David, S., & Degioanni, S. (2006). Propriétés psychométriques de la version française des échelles de la demande psychologique, de la latitude décisionnelle et du soutien social du « Job Content Questionnaire » de Karasek : résultats de l'enquête nationale SUMER. *Santé publique*, (3), 413-427.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric Theory* 2nd ed. New York: Mcgraw hill book company.

- Manga, L. J. O., Tchicaya, A. F., Adiogo, D. E., & Maniben, P. N. (2018). Stress professionnel chez les travailleurs en pharmacie à Douala. *Health Sciences And Disease*, 19(3 (S)). 64-69
- Pari, P. (2009). Conditions de travail et stress chez le personnel des services administratifs et techniques de l'Université de Lomé. *Journal de la Recherche Scientifique de l'Université de Lomé*, 11(1),
- Somda, K. E., & Oteme, A. C. (2021). Etude qualitative des déterminants du bien-être et de la détresse psychologique au travail chez des enseignants ivoiriens du secondaire et du primaire public. *Ziglôbitha, Revue des Arts, Linguistique, Littérature & Civilisations*, RA2LC n°02, 05-22