



**Approche «bien-être au travail» pour
la prévention des RPS
SATIN (version 2.1) - Questionnaire d'évaluation
des conditions de travail et de la santé
Démarche de validation**

NS 300

NOTE SCIENTIFIQUE ET TECHNIQUE

Approche «bien-être au travail» pour la prévention des RPS

SATIN (version 2.1) - Questionnaire d'évaluation des conditions de travail et de la santé

Démarche de validation

Jean-Luc KOP**
Vincent GROSJEAN*
Nadja FORMET*
Virginie ALTHAUS *

* INRS, Département Homme au Travail
Laboratoire Gestion de la Sécurité

** Université de Lorraine

NS 300
janvier 2013



Approche « bien-être au travail » pour la prévention des risques psychosociaux

SATIN

(version 2.1)

Questionnaire d'évaluation des conditions de travail et de la santé

**Démarche de validation
Janvier 2013**

Vincent GROSJEAN, Jean-Luc KOP
Nadja FORMET & Virginie ALTHAUS

Jean-Luc KOP
Université de Lorraine
Laboratoire de Psychologie
BP 3397
54015 Nancy Cedex
jean-luc.kop@univ-lorraine.fr

Vincent GROSJEAN
INRS - Centre de Lorraine
Département Homme au travail
CS 60027
54519 Vandoeuvre-les-Nancy Cedex
vincent.grosjean@inrs.fr

SOMMAIRE

I. PREAMBULE	2
1.1 SATIN en bref	2
1.2 Description des répondants	2
II. ANALYSES PSYCHOMETRIQUES DES ITEMS	3
2.1 Rubrique « vous et votre santé »	3
2.1.1 Statistiques descriptives	3
2.1.2 Analyse structurale, fidélités, scores aux échelles et corrélations inter-échelles	3
2.2 Rubrique « exigences et capacités »	5
2.2.1 Statistiques descriptives	5
2.2.2 Fidélité, scores aux échelles et corrélations entre elles	5
2.3 Rubrique « caractéristiques de l'environnement de travail »	6
2.3.1 Statistiques descriptives	6
2.3.2 Analyses structurales	8
2.3.3 Analyses d'items	9
2.3.4 Scores aux échelles	12
2.4 Rubrique « appréciation générale du travail »	13
III. VALIDATION DE CONSTRUIT	15
3.1 Corrélations entre les scores aux échelles	15
3.1.1 Corrélations entre les scores aux échelles de santé perçue et les scores de perception de l'environnement de travail	15
3.1.2 Corrélations entre les scores de perception de l'environnement de travail et les scores d'évaluation des exigences et des capacités	15
3.2 Relations entre les caractéristiques des répondants et les scores aux échelles	16
3.2.1 Démarche générale	16
3.2.2 Scores de santé perçue en fonction des caractéristiques des répondants	17
3.2.3 Scores aux échelles de perception de l'environnement de travail en fonction des caractéristiques des salariés	20
IV. CONCLUSION	26
ANNEXE : Le questionnaire SATIN, version 2.1	28

I. PREAMBULE

Ce document s'inscrit dans la continuité du manuel d'utilisation de SATIN (NST 299). Il rend compte du processus de validation mis en œuvre à partir des réponses fournies par les salariés d'une administration. Nous avons souhaité le publier de façon indépendante afin de ne pas alourdir la lecture du manuel d'utilisation, dans lequel figurent uniquement les principales conclusions que nous avons dégagées.

Les quelques indications mentionnées ici sous forme de rappel ne sauraient se substituer aux informations contenues dans le manuel concernant notamment la description et la cotation du questionnaire.

1.1 SATIN¹ en bref

Le questionnaire SATIN, en annexe, comporte 80 questions plus éventuellement le module à usage exclusif des Services de Santé au Travail de 9 questions. Outre 10 questions d'identification personnelle et professionnelle, les questions sont réparties en 4 rubriques qui sont détaillées ci-dessous :

- Santé perçue (16 questions)
- Exigences de travail et capacités (8 questions)
- Perception et évaluation de l'environnement de travail (42 questions)
- Appréciation générale du travail (4 questions).

Afin de faciliter la lecture des résultats, toutes les règles de cotation pour les scores composites ont été conçues de manière à ce qu'un score élevé corresponde à une évaluation positive et un score faible à une évaluation négative. Ainsi, des scores élevés de « stress perçu » ou de « symptômes perçus » traduisent respectivement un faible ressenti de stress et une faible prévalence de douleurs/symptômes.

1.2 Description des répondants

La version 2.0.4² du questionnaire SATIN a été complétée par 838 personnes salariées (titulaires, stagiaires et non titulaires) d'une administration, en majorité des femmes (64.6%). L'âge moyen est de 45.5 ans (écart-type = 9.6 ans) et varie entre 21 et 68 ans. L'ancienneté moyenne des répondants est de 16.1 ans (écart-type = 10.4 ans ; étendue = 1 à 40 ans) ; l'ancienneté moyenne dans le poste actuel est de 9.3 ans (écart-type = 8.3 ans ; étendue = 0 à 40 ans). Il y a 22.5% d'employés de bureau, 18.9% de techniciens, 28.1% d'ouvriers, 13.7% d'agents de maîtrise, 8.2% d'assimilés cadres et 8.6% de cadres.

¹ SATIN est l'acronyme de : Santé Au Travail, INRS et Université Nancy 2 (Université de Lorraine depuis le 1^{er} janvier 2012). La version 2.1 est en annexe de ce document.

² La version 2.0.4 de SATIN n'est que très légèrement différente de la version 2.1. Dans la version 2.1, une question a été supprimée et toutes les échelles de réponse ont été orientées dans le même sens (du plus négatif au plus positif). Le module complémentaire « santé » n'a pas été administré lors de ce recueil.

II. ANALYSES PSYCHOMETRIQUES DES ITEMS

2.1 Rubrique « vous et votre santé »

2.1.1 Statistiques descriptives

La rubrique « vous et votre santé » comporte 16 items avec cinq modalités de réponse (de 1 à 5).

item	m	s	min	max	% min	% max	NR
Q11	3.7	0.8	1	5	1	11	0.48
Q12	3.6	0.9	1	5	1	11	0.72
Q13	3.4	0.9	1	5	3	8	0.48
Q14	3.0	1.0	1	5	8	4	0.60
Q15	3.6	0.8	1	5	2	9	0.48
Q16	3.9	1.0	1	5	3	32	1.31
Q17	2.9	1.4	1	5	23	18	1.55
Q18	3.6	1.5	1	5	15	41	3.10
Q19	3.6	1.5	1	5	13	43	2.74
Q20	3.0	1.5	1	5	21	25	2.86
Q21	3.5	1.2	1	5	4	27	3.22
Q22	3.6	1.4	1	5	10	37	3.22
Q23	4.5	0.9	1	5	1	73	2.74
Q24	3.0	1.1	1	5	9	11	0.95
Q25	3.9	1.1	1	5	3	37	1.07
Q26	3.5	1.1	1	5	5	24	1.31

Tableau 1 : Statistiques descriptives aux items de la rubrique « vous et votre santé » (m = moyenne ; s = écart type ; min = réponse minimale ; max = réponse maximale ; % min = pourcentage de réponses plancher (minimales) ; % max = pourcentage de réponses plafond (maximales) ; NR = pourcentage de non réponses)

Les non-réponses sont peu nombreuses, surtout pour les items de santé et de stress (au maximum 1.3%). Elles sont un peu plus élevées pour les items de symptômes (au maximum 3.2%). Toutes les modalités de réponses sont choisies pour tous les items, ce qui montre une bonne sensibilité. Celle-ci est confirmée par des pourcentages plafond et plancher qui ne sont pas excessifs. Ils sont plus importants pour les items relatifs aux douleurs perçues et notamment aux douleurs dans la poitrine (Q23).

Dans la très grande majorité des cas, les moyennes des items sont légèrement supérieures au point médian (3.0) de l'échelle de réponse. Ce résultat signifie que globalement, les répondants ont une évaluation plutôt positive de leur santé, ce qui est un résultat attendu. La valeur des écarts types indique une bonne discrimination des réponses.

2.1.2 Analyse structurale, fidélités, scores aux échelles et corrélations inter-échelles

Une analyse en facteurs communs (maximum de vraisemblance) menée sur les 16 items de la rubrique « santé » permet de mettre en évidence un facteur général avant rotation et quatre facteurs spécifiques après rotation :

- Facteur 1 (items 11 et 12) : santé physique perçue (α de Cronbach = .93) ;
- Facteur 2 (items 24, 25 et 26) : stress perçu (α de Cronbach = .83) ;

- Facteur 3 (items 17 à 23) : douleurs perçues (α de Cronbach = .81) ;
- Facteur 4 (items 13 à 15) : santé psychique perçue (α de Cronbach = .80).

L'item n° 16 qui est saturé de manière quasi identique sur les quatre facteurs n'est rattaché à aucun facteur.

La fidélité des échelles constituées sur la base des facteurs est tout à fait satisfaisante et leurs statistiques descriptives sont résumées dans le Tableau 2. Les moyennes sont supérieures au point médian de l'échelle (signifiant dans l'ensemble une bonne santé des répondants). Les distributions ne sont pas très éloignées d'une distribution normale, comme l'attestent les valeurs du skewness, du kurtosis et des histogrammes (Figure 1).

	alpha	moyenne	écart type	médiane	minimum	maximum	skewness	kurtosis
Physique	.93	3.64	0.78	4.00	1.0	5	-0.40	-0.05
Psychique	.80	3.31	0.78	3.33	1.0	5	-0.45	0.01
Symptômes	.81	3.52	0.91	3.57	1.0	5	-0.40	-0.43
Stress	.83	3.46	0.95	3.67	1.0	5	-0.39	-0.27
Santé globale	.91	3.51	0.72	3.56	1.2	5	-0.36	-0.29

Tableau 2 : Consistance interne et statistiques descriptives des scores aux 4 échelles de santé perçue plus le score général

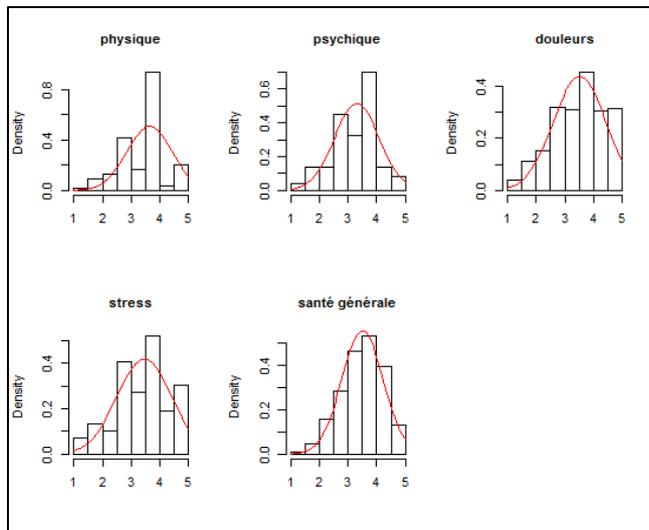


Figure 1 : Histogrammes des scores aux 4 échelles de santé perçue et au score général

Les corrélations entre les scores aux échelles sont assez élevées (Tableau 3). La corrélation la plus élevée est celle entre le score de stress et de santé psychique ; la plus faible est celle entre le score de santé psychique et celui de symptômes.

	Physique	Stress	Douleurs
Stress	0,53		
Douleurs	0,53	0,54	
Psychique	0,62	0,67	0,48

Tableau 3 : Corrélations entre les scores de santé perçue

2.2 Rubrique « exigences et capacités »

2.2.1 Statistiques descriptives

Cette rubrique comporte 8 items : 4 sur les efforts à fournir et 4 sur les capacités disponibles. Les statistiques descriptives figurent dans le Tableau 4.

Les non réponses sont très peu nombreuses (au maximum 1.8%) ce qui montre que les items paraissent pertinents et compréhensibles pour les répondants. Tous les échelons de l'échelle de réponse sont utilisés pour tous les items. La sensibilité est donc satisfaisante.

item	m	s	min	max	% min	% max	NR
Q27	3.3	1.0	1	5	14.8	1.9	0.95
Q28	3.0	0.8	1	5	3.6	3.4	0.95
Q29	2.7	0.9	1	5	2.6	10.6	0.84
Q30	2.8	0.8	1	5	6.4	2.0	0.95
Q31	3.2	0.7	1	5	1.2	7.7	1.19
Q32	3.2	0.6	1	5	0.4	5.0	1.79
Q33	3.0	0.7	1	5	1.2	3.4	1.19
Q34	3.2	0.7	1	5	1.1	7.1	0.95

Tableau 4 : Statistiques descriptives aux items de la rubrique « les exigences de votre travail et vos capacités » (m = moyenne ; s = écart type ; min = réponse minimale ; max = réponse maximale ; % min = pourcentage de réponses plancher ; % max = pourcentage de réponses plafond ; NR = pourcentage de non réponses)

2.2.2 Fidélité, scores aux échelles et corrélations entre elles

La consistance interne (alpha de Cronbach) du score d'exigences est égale à 0.60 ; celle du score de capacités vaut 0.65. Les fidélités de ces échelles sont seulement moyennes, mais ce n'est pas un résultat surprenant. Il n'est pas nécessaire en effet de s'attendre à ce qu'un travail perçu comme « très dur » au niveau physique le soit aussi au niveau cognitif ou émotionnel ou l'inverse. Les personnes qui ressentent des difficultés risquent toutefois de trouver que si le travail est difficile dans une dimension, il le soit aussi dans les autres dimensions (si une personne rencontre des difficultés au niveau physique, il n'est pas illogique qu'elle considère aussi, par exemple, que son travail est exigeant au niveau émotionnel, car elle va avoir plus de mal à justifier de son activité potentiellement réduite auprès de ses collègues ou de sa hiérarchie). *In fine*, on s'attend donc à des consistances internes seulement moyennes et c'est bien ce que l'on trouve ici.

Il est attendu des corrélations nulles ou légèrement positives entre les réponses aux exigences et celles concernant les capacités correspondantes, car on peut penser qu'une personne qui perçoit son travail comme très difficile sur une dimension estime aussi qu'elle dispose de capacités insuffisantes ou du moins limitées pour le réaliser. Les résultats confirment ces attentes :

- Dimension physique : $r = .31$
- Dimension cognitive : $r = .10$
- Dimension émotionnelle : $r = .20$
- Dimension compétences : $r = .21$

Globalement donc, les résultats sont cohérents avec les hypothèses théoriques. Malgré la valeur modérée des coefficients de consistance interne, le calcul de deux scores séparés est possible est souhaitable. Il fait sens en effet de considérer que les exigences se cumulent, même si pour certains groupes de personnes, les corrélations entre les dimensions spécifiques des exigences sont faibles. Il en est de même pour les capacités.

Le score moyen des « exigences » est légèrement inférieur³ au point médian de l'échelle de réponses et le score moyen des « capacités » est légèrement supérieur à ce point médian (Tableau 5). Les discriminations de ces scores sont suffisantes pour rendre compte de différences entre les personnes et leurs distributions sont proches d'une distribution normale (Figure 2).

	moyenne	écart type	médiane	minimum	maximum	skewness	kurtosis
exigences	3.06	0.60	3	1.25	5.00	-0.03	0.07
capacités	3.17	0.47	3	1	5.00	0.48	2.25

Tableau 5 : Statistiques descriptives des scores d'exigences et de capacités

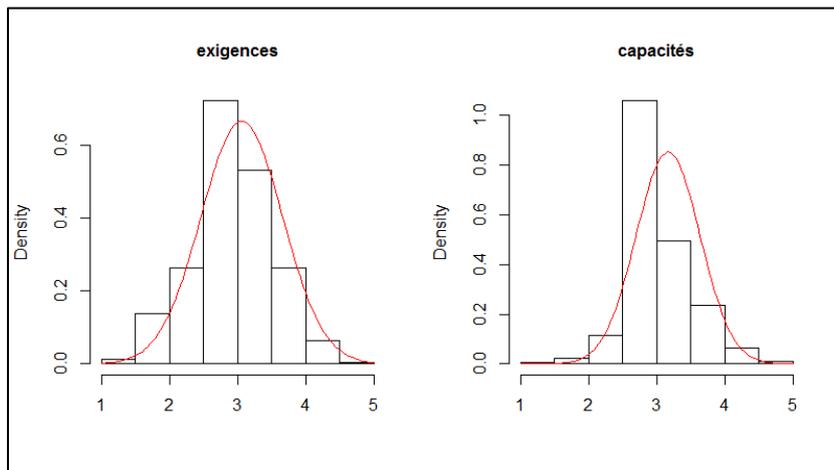


Figure 2 : Histogrammes des scores d'exigences et de capacités

La corrélation entre les deux scores est légèrement positive: $r = .18$.

2.3 Rubrique « caractéristiques de l'environnement de travail »

2.3.1 Statistiques descriptives

Comptant 42 items répartis *a priori* en 5 dimensions, la rubrique « les caractéristiques de votre environnement de travail » est la partie la plus importante du questionnaire. Tous les items sont formulés avec la même échelle de réponses en cinq points, une valeur plus élevée indiquant une appréciation plus favorable de l'environnement de travail aux yeux du répondant.

³ Rappelons que plus le score est faible, plus la situation est vécue comme difficile.

item	M	s	min	max	% min	% max	NR
Q35	3,3	0,8	1	5	5.2	2.8	1.07
Q36	3,4	0,8	1	5	2.4	1.6	1.91
Q37	3,3	0,9	1	5	4.1	4.1	0.84
Q38	3,4	0,9	1	5	4.1	4.7	0.84
Q39	3,2	0,9	1	5	4.4	2.5	0.72
Q40	3,4	0,8	1	5	2.5	3.0	0.84
Q41	3,9	0,8	1	5	1.2	19.0	1.19
Q42	3,5	0,9	1	5	3.8	11.9	0.72
Q43	3,3	1,0	1	5	8.3	6.3	0.84
Q44	3,9	0,7	1	5	0.6	15.2	1.07
Q45	3,2	0,9	1	5	5.1	3.6	0.95
Q46	3,1	1,0	1	5	7.5	3.4	1.31
Q47	3,3	0,9	1	5	3.7	5.2	0.95
Q48	3,7	0,9	1	5	1.5	11.5	0.60
Q49	3,7	0,9	1	5	2.0	15.2	0.36
Q50	3,7	0,9	1	5	2.4	17.5	0.60
Q51	3,8	0,9	1	5	2.2	16.4	0.60
Q52	3,7	0,9	1	5	2.6	14.5	0.60
Q53	3,2	0,9	1	5	5.1	1.7	0.95
Q54	3,2	0,9	1	5	5.3	1.9	1.19
Q55	3,3	0,9	1	5	5.7	2.2	1.19
Q56	3,2	1,0	1	5	6.1	4.0	1.67
Q57	3,6	0,9	1	5	3.9	9.8	1.07
Q58	3,6	0,8	1	5	2.1	6.8	1.43
Q59	3,4	0,8	1	5	3.3	2.2	2.63
Q60	3,3	0,8	1	5	3.6	0.2	3.46
Q61	3,4	0,8	1	5	3.8	1.2	1.67
Q62	3,4	0,8	1	5	3.3	2.8	1.67
Q63	3,7	0,8	1	5	2.3	5.8	1.19
Q64	3,7	0,7	1	5	1.3	2.7	1.43
Q65	2,9	1,0	1	5	11.5	2.1	2.15
Q66	2,7	0,9	1	5	11.7	0.5	1.31
Q67	3,0	1,0	1	5	7.5	2.1	2.39
Q68	2,9	1,0	1	5	10.7	0.8	2.03
Q69	3,0	1,1	1	5	13.5	1.7	1.79
Q70	2,6	1,1	1	5	20.6	0.7	1.91
Q71	2,5	1,1	1	5	21.2	0.4	2.27
Q72	2,7	1,1	1	5	18.0	2.3	1.67
Q73	2,7	1,0	1	5	14.1	0.7	2.03
Q74	3,5	0,9	1	5	4.7	4.4	1.91
Q75	3,1	0,9	1	5	6.8	1.0	4.06
Q76	2,9	1,0	1	5	11.7	1.1	2.15

Tableau 6 : Statistiques descriptives aux items de la rubrique « les caractéristiques de votre environnement de travail » (m = moyenne ; s = écart type ; min = réponse minimale ; max = réponse maximale ; % min = pourcentage de réponses plancher ; % max = pourcentage de réponses plafond ; NR = pourcentage de non réponses). Les moyennes inférieures au point médian de l'échelle sont en caractères gras ; celles supérieures à 3.5 sont en italique.

Les non réponses sont très peu nombreuses, ce qui semble indiquer que les répondants ont trouvé les items pertinents et n'ont pas éprouvé, dans leur grande majorité, de difficulté à y répondre. Le taux de non-réponses ne dépasse 2.5% que pour trois items :

- Item 59 (« façon dont mon travail dépend de celui d'autres personnes ») ;
- Item 60 (« interruptions qui ont lieu dans mon travail ») ;
- Item 75 (« évolution de l'entreprise et du secteur »).

Le pourcentage un peu plus élevé de non réponses à l'item 75 peut s'expliquer par le fait que cet item est plus approprié a priori pour le secteur privé que pour une administration. L'item 59 est peut-être mal compris par les personnes qui se sont abstenues de répondre. Il n'y a pas d'explication évidente pour l'item 60.

Les moyennes des items sont en majorité supérieures au point médian de l'échelle (32 items sur 42) ce qui témoigne d'une appréciation générale plutôt positive de l'environnement de travail. Par rapport à l'échelle de réponses, les moyennes se situent le plus souvent entre les réponses « je fais avec » et « me convient ». Onze items ont des moyennes supérieures à 3.5, dont trois supérieures à 3.7 : items 41 (« diversité des contacts permis par le travail »), 44 (« qualité des relations avec des personnes extérieures ») et 51 (« utilité de ce que je fais »). Au vu du contenu des items, on peut penser que ces réponses caractérisent les perceptions de salariés dans cet environnement de travail spécifique et qu'il est fort possible d'observer des réponses différentes dans un autre environnement.

La diversité des réponses reste suffisante (les écarts types oscillent entre 0.7 et 1) et tous les échelons de réponses sont utilisés pour tous les items. Les pourcentages plancher sont supérieurs à 15% pour 3 items qui sont aussi ceux qui obtiennent les moyennes les plus basses : items 70 (« manière dont les personnes sont traitées dans l'entreprise ») ; 71 (« manière dont les avis des personnes sont pris en compte ») et 72 (« ambiance qui règne dans l'entreprise »). Il y a 5 items ayant des pourcentages plafond supérieurs à 15% : items 41 (« diversité des contacts »), 44 (« qualité des relations avec les personnes extérieures »), 49 (« variété de ce que je fais »), 50 (« intérêt que je trouve ») et 51 (« utilité »).

2.3.2 Analyses structurales

Les analyses structurales (analyse en composantes principales et analyses en facteurs communs) mettent toutes en évidence, avant rotation, un facteur général qui rend compte d'un continuum d'appréciation générale de l'environnement de travail par les répondants.

Après rotation, on retrouve assez facilement quatre des cinq rubriques théoriques : environnement physique, activité, cadrage de l'activité et contexte organisationnel. Il est plus difficile en revanche de faire émerger un facteur correspondant à la rubrique « environnement social ». La possibilité de retrouver cinq dimensions théoriques et donc de calculer des scores à cinq échelles spécifiques est envisagée de manière plus analytique dans la section suivante.

2.3.3 Analyses d'items

Les résultats des analyses structurales ne permettant de ne retrouver qu'en partie la structure théorique des items en cinq facteurs, il est utile de compéter ces dernières par deux analyses d'items.

La première consiste à étudier les corrélations entre les réponses aux items spécifiques d'environnement de travail et celles aux items généraux. On entend par items généraux les items interrogeant quant à l'appréciation globale de chacune des rubriques (items 40, 47, 52, 62 et 76). On s'attend à ce que les corrélations entre les items spécifiques et les items généraux soient supérieures lorsqu'ils appartiennent à la même rubrique qu'à des rubriques différentes.

La seconde démarche est plus classique dans les méthodes de validation psychométrique. Elle consiste à calculer les corrélations entre chaque item et les scores à chacune des échelles, l'item considéré ne participant pas au calcul du score à l'échelle à laquelle il est sensé appartenir. Ici aussi, on s'attend à des corrélations plus élevées entre les items et les scores relevant de la même dimension théorique.

Corrélations entre les items spécifiques et les items généraux

Les corrélations entre les réponses aux items spécifiques et celles aux items généraux figurent dans le Tableau 7.

	q40	q47	q52	q62	q76
q35	0.57	0.36	0.26	0.32	0.31
q36	0.52	0.39	0.27	0.31	0.34
q37	0.64	0.37	0.32	0.36	0.38
q38	0.65	0.40	0.32	0.36	0.36
q39	0.58	0.54	0.35	0.49	0.46
q41	0.35	0.45	0.51	0.35	0.34
q42	0.28	0.56	0.33	0.36	0.39
q43	0.44	0.70	0.41	0.61	0.64
q44	0.16	0.21	0.29	0.18	0.13
q45	0.49	0.68	0.47	0.65	0.60
q46	0.49	0.75	0.44	0.63	0.64
q48	0.36	0.51	0.62	0.49	0.48
q49	0.34	0.45	0.74	0.45	0.41
q50	0.41	0.52	0.81	0.51	0.45
q51	0.36	0.44	0.81	0.47	0.42
q53	0.39	0.54	0.42	0.66	0.60
q54	0.40	0.55	0.42	0.67	0.63
q55	0.44	0.55	0.48	0.67	0.61
q56	0.33	0.52	0.45	0.62	0.57
q57	0.31	0.47	0.44	0.58	0.48
q58	0.39	0.44	0.37	0.51	0.42
q59	0.38	0.51	0.37	0.59	0.50
q60	0.30	0.29	0.19	0.36	0.27

	q40	q47	q52	q62	q76
q61	0.33	0.35	0.29	0.57	0.40
q63	0.22	0.23	0.22	0.22	0.21
q64	0.25	0.23	0.22	0.30	0.27
q65	0.40	0.54	0.47	0.49	0.59
q66	0.32	0.33	0.27	0.31	0.42
q67	0.41	0.52	0.52	0.52	0.58
q68	0.39	0.59	0.47	0.60	0.65
q69	0.42	0.63	0.42	0.61	0.69
q70	0.43	0.62	0.40	0.59	0.73
q71	0.46	0.62	0.42	0.61	0.75
q72	0.41	0.65	0.45	0.55	0.69
q73	0.42	0.58	0.40	0.55	0.75
q74	0.36	0.34	0.25	0.32	0.40
q75	0.41	0.50	0.40	0.48	0.66

Tableau 7 : Corrélations entre les réponses aux items spécifiques (en lignes) et les réponses aux items généraux (en colonnes). Les corrélations en gras permettent de repérer la corrélation la plus élevée pour chaque ligne du tableau.

Les cinq items spécifiques de l'« environnement physique » (q35 à q39) ont des corrélations plus élevées avec l'item général de la dimension (q40) qu'avec les autres items généraux, comme attendu. En ce qui concerne l'« environnement social » (q41 à q46), ce n'est vrai que pour 4 items sur les 6. Les items 41 (diversité des contacts que me permet mon travail) et 44 (qualité des relations avec des personnes extérieures à l'entreprise) sont davantage corrélés avec l'item général de la dimension « activité ». Ce résultat n'est pas illogique d'un point de vue théorique : ces deux items renvoient probablement aux yeux des répondants aux relations avec d'autres personnes qu'avec les collègues. Les relations avec les collègues (et l'encadrement) constitueraient donc l'environnement social proprement dit et les relations permises par le travail avec des personnes extérieures seraient davantage une composante de l'activité proprement dite.

Les corrélations entre les quatre items spécifiques de la dimension « activité » (q48 à q51) et l'item général correspondant (q52) sont bien supérieures à celles observées pour les autres items généraux. Il en est de même pour les neuf items spécifiques de la dimension « cadrage de l'activité » (q53 à q61).

Enfin, pour la dimension « contexte organisationnel » (q63 à q75), on retrouve le pattern de corrélations attendues pour 11 des 13 items. Les deux exceptions sont l'item 63 (horaires de travail) et l'item 64 (nombre d'heures consacrées au travail).

Corrélations entre les items et les scores aux échelles

Le Tableau 8 recense les corrélations entre les réponses aux items et les scores calculés aux échelles théoriques. Il est important de noter que lorsque la corrélation concerne le score d'une échelle à laquelle appartient un item, ce score est calculé sans l'item considéré⁴.

	physique	social	activité	cadrage	contexte
q35	0.63	0.39	0.27	0.37	0.38
q36	0.54	0.44	0.28	0.38	0.43
q37	0.76	0.40	0.32	0.40	0.42
q38	0.73	0.42	0.33	0.39	0.41
q39	0.53	0.56	0.36	0.55	0.52
q40	0.78	0.55	0.44	0.52	0.55
q41	0.37	0.57	0.57	0.37	0.40
q42	0.32	0.62	0.35	0.41	0.47
q43	0.47	0.73	0.43	0.65	0.68
q44	0.22	0.34	0.33	0.19	0.20
q45	0.52	0.75	0.49	0.69	0.66
q46	0.52	0.81	0.48	0.68	0.70
q47	0.56	0.87	0.56	0.68	0.73
q48	0.37	0.56	0.69	0.52	0.51
q49	0.36	0.52	0.80	0.45	0.46
q50	0.39	0.57	0.85	0.52	0.51
q51	0.35	0.52	0.81	0.49	0.48
q52	0.42	0.58	0.86	0.56	0.55
q53	0.43	0.58	0.43	0.72	0.61
q54	0.44	0.59	0.44	0.75	0.64
q55	0.46	0.59	0.49	0.72	0.65
q56	0.38	0.57	0.47	0.68	0.63
q57	0.36	0.53	0.46	0.64	0.52
q58	0.43	0.49	0.39	0.57	0.50
q59	0.40	0.55	0.43	0.64	0.54
q60	0.32	0.31	0.19	0.37	0.30
q61	0.34	0.39	0.29	0.56	0.44
q62	0.50	0.69	0.57	0.83	0.70
q63	0.26	0.23	0.21	0.24	0.30
q64	0.23	0.28	0.22	0.31	0.33
q65	0.44	0.56	0.52	0.56	0.71
q66	0.34	0.36	0.27	0.37	0.53
q67	0.43	0.54	0.54	0.57	0.69
q68	0.43	0.62	0.47	0.66	0.75
q69	0.44	0.68	0.42	0.68	0.72
q70	0.46	0.65	0.41	0.65	0.78

⁴ Ainsi, par exemple pour l'item 35 (qui relève théoriquement de la dimension « environnement physique »), le score de la dimension « environnement physique » est calculé à partir des réponses aux 5 autres items de l'échelle (items 36 à 40).

	physique	social	activité	cadrage	contexte
q71	0.49	0.66	0.44	0.66	0.81
q72	0.43	0.68	0.48	0.61	0.73
q73	0.45	0.61	0.42	0.61	0.74
q74	0.37	0.37	0.25	0.33	0.44
q75	0.44	0.54	0.43	0.53	0.70
q76	0.51	0.70	0.52	0.72	0.84

Tableau 8 : Corrélations entre les réponses à chacun des items et le score total à chacune des dimensions théoriques sans l’item considéré. Les corrélations en gras permettent de repérer la corrélation la plus élevée pour chaque ligne du tableau.

Cinq des six items de la dimension « environnement physique » ont des corrélations supérieures avec le score à leur propre échelle qu’avec le score d’une autre échelle. L’exception concerne l’item 39 (« les ressources (matériel, personnes) dont je dispose »).

En ce qui concerne la dimension « environnement social », les corrélations sont bien les plus élevées là où on les attend. On notera tout de même que l’item 41 (« diversité des contacts que permet mon travail ») a une corrélation égale avec le score à l’échelle « environnement social » et le score à l’échelle « activité » et que c’est presque le cas aussi pour l’item 44 (« qualité des relations avec des personnes extérieures »).

Les items des trois dernières échelles (activité, cadrage de l’activité, contexte organisationnel) ont des patterns de corrélations conformes à ce qui était attendu. On peut toutefois relever que les corrélations des items 63 et 64 avec le score à la dimension « contexte » sont un peu faibles.

2.3.4 Scores aux échelles

Au total, les analyses précédentes permettent globalement de valider la répartition des items d’évaluation de l’environnement de travail en cinq grandes dimensions. Si les analyses structurales peinent à retrouver la dimension « environnement social », cette dimension paraît toutefois assez solide dans les analyses d’items. Pour des raisons diverses, certains items ont des patterns de corrélations légèrement déviants par rapport à ce qui était attendu, sans remettre en cause toutefois la structure générale : il s’agit des items 39, 41, 44, 60, 63, 64 et 74.

	Items	alpha	moyenne	écart type	médiane	minimum	maximum	skewness	kurtosis
Physique	36 à 41	.86	3.33	0.64	3.33	1.0	5.00	-0.60	0.32
Social	42 à 48	.85	3.45	0.65	3.43	1.0	5.00	-0.32	-0.05
Activité	49, 50, 52 à 54	.92	3.72	0.78	4.00	1.0	5.00	-0.88	0.95
Cadrage	55 à 64	.90	3.34	0.63	3.44	1.2	4.90	-0.67	0.14
Contexte	65 à 78	.92	2.99	0.69	3.00	1.0	4.79	-0.29	-0.51
En général	36 à 50, 52 à 78	.96	3.28	0.57	3.33	1.4	4.79	-0.41	-0.22

Tableau 9 : Composition, fidélité et statistiques descriptives des échelles de perception de l’environnement de travail

Les coefficients de consistance interne des scores sont tout à fait satisfaisants (Tableau 9). Les scores minimum et maximum de chaque échelle sont proches des scores minimum et maximum théoriquement possibles (i.e. respectivement 1 et 5). On a donc une bonne discrimination pour ces échelles et les distributions sont proches de distributions normales (Figure 3). Les scores moyens sont légèrement supérieurs au point médian⁵ de l'échelle, sauf pour l'évaluation du contexte organisationnel où il est quasi égal au point médian.

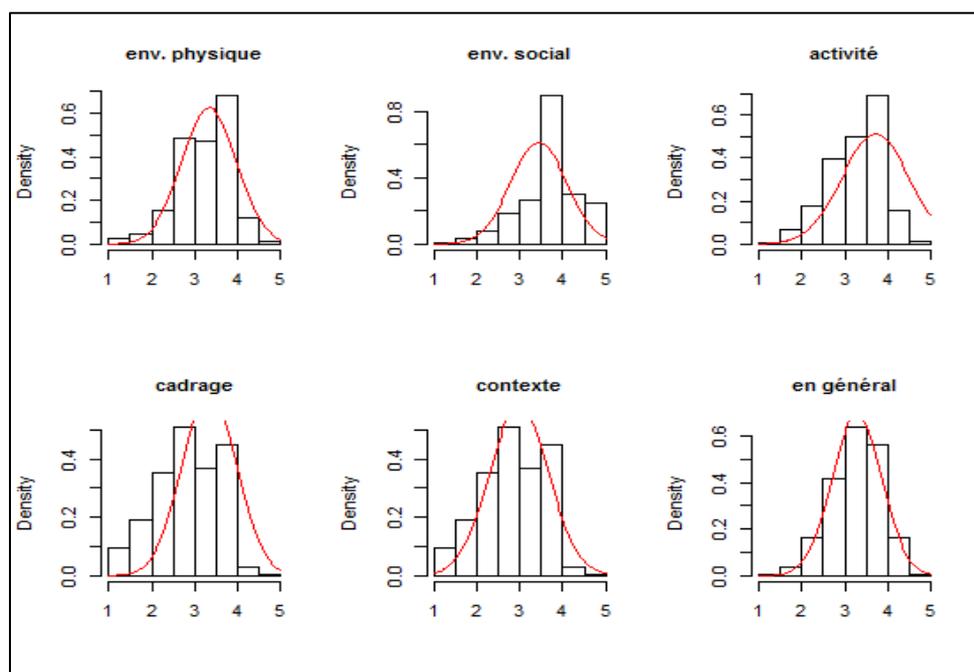


Figure 3 : Histogrammes des scores aux échelles de perception de l'environnement de travail

Les corrélations entre les scores sont élevées, comme on pouvait s'y attendre au vu de l'important facteur général mis en évidence lors de l'analyse factorielle, et tout particulièrement la corrélation entre l'environnement social, le cadrage de l'activité et le contexte organisationnel.

	Physique	Social	Activité	Cadrage
Social	.59			
Activité	.43	.63		
Cadrage	.56	.74	.58	
Contexte	.58	.77	.57	.77

Tableau 10 : Corrélations entre les scores aux échelles de perception de l'environnement de travail

2.4 Rubrique « appréciation générale du travail »

Les deux dernières questions fermées du questionnaire sont des évaluations générales du travail, l'une sur un versant plutôt affectif (« j'aime »), l'autre sur un versant plus cognitif (« je suis satisfait »). Les statistiques descriptives des réponses dans le Tableau 11.

Les moyennes sont très élevées, surtout pour l'item « j'aime mon travail » où le pourcentage de réponses plafond est supérieur à un tiers. La corrélation entre les deux items est importante ($r = 0.67$), ce qui justifie évidemment la création d'un score. Le score ainsi créé

⁵ Avec une échelle en cinq points (de 1 à 5), le point médian de l'échelle correspond à la valeur « 3 ».

présente les caractéristiques statistiques résumées dans le Tableau 12. Le score moyen est élevé et la distribution, de ce fait, légèrement asymétrique et leptokurtique (Figure 4).

item	m	s	min	Max	% min	% max	NR
Q79	4.1	0.9	1	5	2.3	37.2	0.60
Q80	3.7	1.0	1	5	4.2	23.8	1.31

Tableau 11 : Statistiques descriptives aux items de la rubrique « appréciation générale du travail » (m = moyenne ; s = écart type ; min = réponse minimale ; max = réponse maximale ; % min = pourcentage de réponses plancher ; % max = pourcentage de réponses plafond ; NR = pourcentage de non réponses).

	moyenne	écart type	médiane	Min	max	skew	kurtosis
Appréciation générale	3.9	0.9	4.0	1	5	-0.84	0.82

Tableau 12 : Statistiques descriptives du score d'appréciation générale du travail

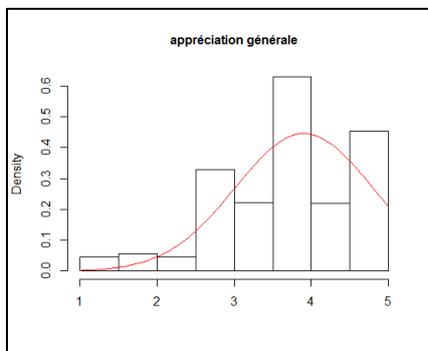


Figure 4 : Histogramme du score d'appréciation générale du travail

Ces résultats montrent que ces deux items manquent peut-être de sensibilité dans les réponses. On peut aussi s'interroger sur la validité discriminante des réponses, étant donné la forte corrélation entre les deux items. Le croisement des réponses (Figure 5) fait toutefois apparaître qu'il existe un nombre non négligeable de personnes qui déclarent aimer leur travail, sans en être satisfait, ce qui justifie l'intérêt de conserver ces deux facettes de l'attitude vis-à-vis du travail.

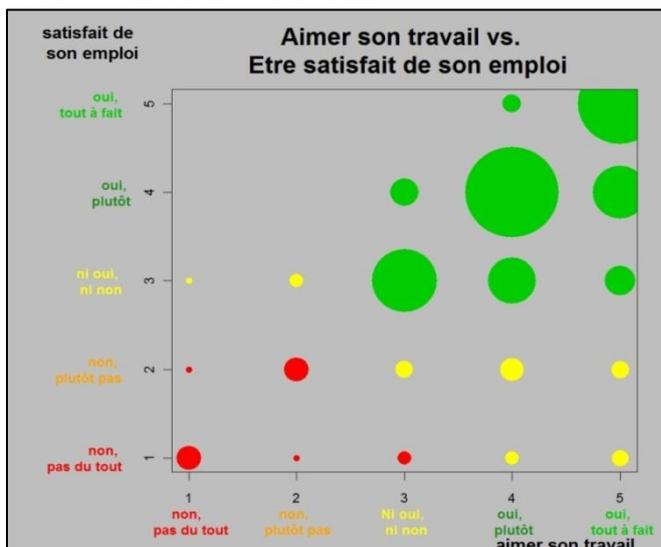


Figure 5 : Croisement des réponses aux items « aimer son travail » et « être satisfait de son emploi »

III. VALIDATION DE CONSTRUIT

3.1 Corrélations entre les scores aux échelles

3.1.1 Corrélations entre les scores aux échelles de santé perçue et les scores de perception de l'environnement de travail

Tous les scores de santé sont corrélés positivement⁶ aux perceptions de l'environnement de travail (Tableau 13). Ces corrélations presque nulles avec le score de capacités semblent indiquer que les personnes répondent bien aux items de capacité en référence à leur activité et non pas en général. Il leur est effectivement demandé d'indiquer si leurs capacités sont insuffisantes ou suffisantes en fonction des exigences de leur travail. S'ils avaient évalué leurs capacités dans l'absolu, on aurait dû trouver des corrélations plus franchement positives. Ces résultats vont donc dans le sens d'une bonne interprétation des réponses par les répondants et donc argumentent en faveur de la validité du questionnaire.

Les autres corrélations sont aussi positives, mais elles ne sont pas uniformes. Ainsi, comme on pouvait l'espérer, ce sont les scores « stress » et « santé psychique » qui sont davantage corrélées aux évaluations de l'environnement de travail que les aspects plus somatiques de la santé. Et parmi les différentes dimensions de l'environnement de travail, ce sont les domaines « social », « cadrage de l'activité » et « contexte organisationnel » qui corréleront de manière plus importante avec les dimensions psychiques de la santé perçue.

	Santé physique	Santé : stress	Santé : symptômes	Santé psychique	Santé en général
Exigences	0.27	0.51	0.32	0.38	0.45
Capacités	0.15	0.14	0.14	0.10	0.17
Physique	0.31	0.45	0.28	0.45	0.44
Social	0.41	0.56	0.35	0.61	0.55
Activité	0.33	0.41	0.25	0.50	0.42
Cadrage	0.35	0.55	0.32	0.55	0.50
Contexte	0.38	0.55	0.33	0.61	0.53
Environnement en général	0.42	0.60	0.37	0.65	0.58
Appréciation générale	0.35	0.50	0.30	0.51	0.48

Tableau 13 : Corrélations entre les scores de santé perçue et les différentes dimensions de la perception du travail

3.1.2 Corrélations entre les scores de perception de l'environnement de travail et les scores d'évaluation des exigences et des capacités

Comme avec les scores de santé, le score de capacité n'est pas corrélé aux autres scores de perception de l'environnement de travail. Le score d'exigences est quant à lui lié positivement avec tous les autres scores de perception, mais les corrélations sont plus faibles avec le score d'activité et d'appréciation générale du travail, ce qui montre que ce ne

⁶ Rappelons que tous les scores sont codés de sorte qu'une valeur élevée corresponde à une évaluation positive. Ainsi, une corrélation positive indique une convergence des réponses.

sont pas les exigences du travail qui sont les principaux déterminants du fait que les personnes apprécient ou non leur travail. Ce résultat est particulièrement important, car il est cohérent avec l'un des postulats sur lequel repose la démarche SATIN et le questionnaire qui en découle.

	Physique	Social	Activité	Cadrage	Contexte	Environnement en général	Appréciation générale
Exigences	0.34	0.35	0.13	0.37	0.36	0.38	0.22
Capacités	0.04	0.11	-0.05	0.05	0.02	0.05	-0.04
Appréciation générale	0.45	0.60	0.70	0.57	0.62	0.68	1.00

Tableau 14 : Corrélations entre les scores de perception de l'environnement de travail et les scores d'évaluation des exigences et des capacités

L'appréciation générale du travail est surtout le fait de l'évaluation qui est faite par les répondants de leur activité, ainsi que de l'évaluation de l'environnement social, du cadrage de l'activité et du contexte organisationnel ; l'évaluation de l'environnement physique y contribue moins.

3.2 Relations entre les caractéristiques des répondants et les scores aux échelles

3.2.1 Démarche générale

La première partie du questionnaire comprend différentes questions permettant de décrire les salariés quant à leur situation personnelle (sexe, âge) et, surtout, professionnelle (statut, horaires postés, travail la nuit, ancienneté, etc.). Afin de conserver des effectifs suffisants, des regroupements sont opérés pour certaines caractéristiques (Tableau 15).

Variable	Nombre de catégories avant regroupement	Nombre de catégories après regroupement	Modalités	Distribution
Sexe	2	2	Masculin Féminin	296 (35.4%) 541 (64.6%)
Age	Var. continue	4	≤ 35 ans 36-44 ans 45-54 ans ≥ 55 ans	143 (17.4%) 198 (24.1%) 309 (37.6%) 171 (20.8%)
Vie en couple	2	2	Oui Non	639 (76.8%) 193 (23.2%)
Statut	6	6	Empl. Bureau Technicien Ouvrier Assimilé cadre Agent maîtrise cadre	173 (22.5%) 145 (18.9%) 216 (28.1%) 63 (8.2%) 105 (13.7%) 66 (8.6%)
Horaires postés	4	2	Non Oui	540 (70.0%) 231 (30.0%)
Travail le week-end	4	3	Jamais Exceptionnellement Régulièrement ou presque toujours	399 (48.0%) 280 (33.6%) 153 (18.4%)
Travail la nuit	4	2	Jamais	643 (77.3%)

Variable	Nombre de catégories avant regroupement	Nombre de catégories après regroupement	Modalités	Distribution
			Oui	189 (22.7%)
Horaires de travail non réguliers	4	4	Jamais Exceptionnellement Parfois Presque toujours	367 (44.4%) 262 (31.7%) 140 (16.9%) 57 (6.9%)
Horaires de travail non continus	4	4	Jamais Exceptionnellement Parfois Presque toujours	399 (50.4%) 118 (14.9%) 166 (21.0%) 109 (13.8%)
Ancienneté dans la collectivité	Variable continue	4	≤ 5 ans 6-10 ans 11-20 ans > 20 ans	142 (17.9%) 167 (21.0%) 206 (25.9%) 280 (35.2%)
Ancienneté dans le poste	Variable continue	5	≤ 2 ans 3-6 ans 7-10 ans 11-15 ans > 15 ans	182 (23.7%) 195 (25.4%) 145 (18.9%) 105 (13.7%) 140 (18.2%)

Tableau 15 : Les différentes variables décrivant les répondants après aménagements

Les différents scores aux questionnaires (4 scores de santé perçue + 1 score général ; 7 scores de perception de l'environnement de travail + 1 score général + 1 score d'appréciation du travail) sont mis en relation avec ces variables au moyen de comparaisons de moyennes. Le nombre de relations étudiées étant très important (14 scores × 11 variables = 154 relations), seules seront discutées dans la suite les relations pour lesquelles le pourcentage de variance expliquée du score est supérieur à 1%⁷.

3.2.2 Scores de santé perçue en fonction des caractéristiques des répondants

Sur les 55 relations testées concernant les scores de santé perçue, 13 dépassent le seuil fixé de 1% de variance expliquée (Tableau 16).

	Santé générale	Physique	Psychique	Douleurs	Stress
Sexe	Non	Non	Non	Non	Oui
Age	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Vie en couple	Non	Non	Non	Non	Non
Statut	Non	Non	Non	Non	Non
Horaires postés	Non	Non	Non	Non	Non
Travail le week-end	Non	Non	Non	Non	Non
Travail la nuit	Non	Non	Non	Non	Non
Horaires de travail non réguliers	Non	Non	Non	Non	Non
Horaires de travail non continus	Non	Non	Non	Non	Non
Ancienneté dans la collectivité	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Ancienneté dans le poste	Non	Non	Oui	Non	Oui

Tableau 16 : Résumé des relations entre les scores de santé perçue et les différentes variables décrivant les répondants (relations dépassant le seuil de 1% de variance expliquée)

⁷ Il est plus fréquent, dans les analyses de ce genre de rapporter les relations « statistiquement significatives », c'est-à-dire, les différences qui ont une probabilité forte de se retrouver au niveau de l'ensemble de la population. Dans les analyses rapportées dans ce document, la définition d'une population de référence est ambiguë et ne correspond pas à la logique d'utilisation de SATIN. Il est plus cohérent de se demander s'il existe des différences de perception de l'environnement au travail et de la santé selon les caractéristiques des salariés et, si oui, de quelle ampleur elles sont.

En ce qui concerne la santé envisagée de manière générale, ce sont l'âge (4% de variance expliquée) et l'ancienneté (4% de variance expliquée) dans la collectivité qui font apparaître des différences (Figure 6). Les évolutions des scores sont parallèles et conformes à ce que l'on pouvait attendre : la santé perçue évolue de manière négative avec l'âge et aussi avec l'ancienneté dans la collectivité (les deux variables sont corrélées à 0.60).

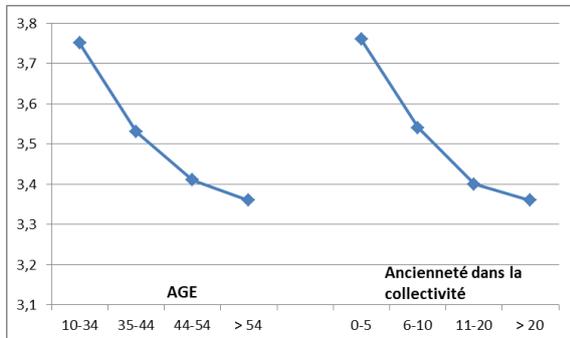


Figure 6 : Scores moyens de santé perçue en fonction de l'âge et de l'ancienneté dans la collectivité

On retrouve des résultats similaires concernant la santé physique (Figure 7). Seuls l'âge (4% de variance expliquée) et l'ancienneté dans la collectivité (3% de variance expliquée) sont liés à cette dimension de la santé.

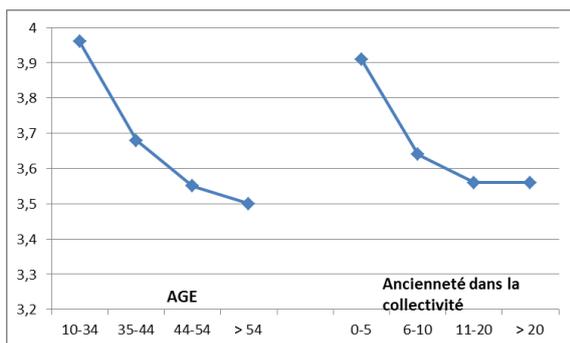


Figure 7 : Scores moyens de santé physique en fonction de l'âge et de l'ancienneté dans la collectivité

Pour la santé psychique (Figure 8), outre l'âge (2% de variance expliquée) et l'ancienneté dans la collectivité (4% de variance expliquée), on trouve aussi un effet de l'ancienneté dans le poste (2% de variance expliquée).

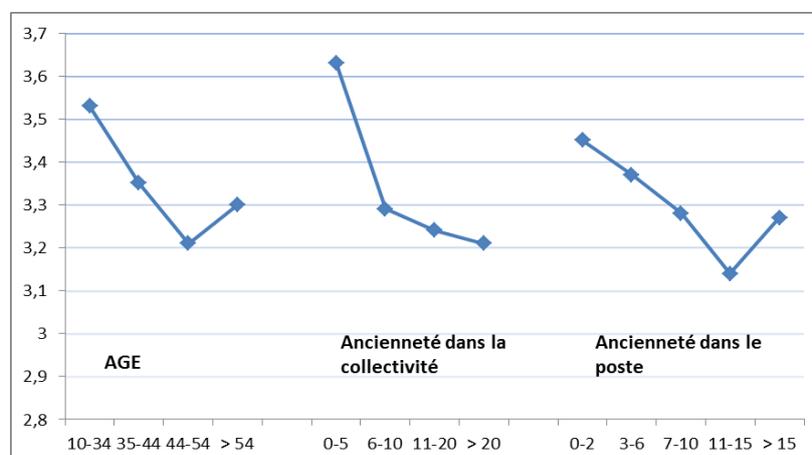


Figure 8 : Scores moyens de santé psychique en fonction de l'âge et de l'ancienneté dans la collectivité et de l'ancienneté dans le poste

Si on observe bien une tendance générale à la détérioration de la santé psychique pour les trois variables, on peut noter une petite remontée chez les salariés les plus âgés et chez ceux qui ont une ancienneté importante dans le poste (plus de 15 ans). Cette légère remontée ne se constate pas avec l'ancienneté dans la collectivité. De tels résultats renvoient à ce que l'on appelle parfois l'« effet du travailleur sain ». Les personnes en mauvaise santé à partir d'un certain âge sont pour une part d'entre elles en cessation d'activité, ce qui fait que celles qui restent paraissent en meilleure santé du fait de cette sélection.

Les symptômes perçus (Figure 9) sont à nouveau dépendants uniquement de l'âge (3% de variance expliquée) et de l'ancienneté dans la collectivité (2% de variance expliquée), avec une courbe décroissante dans les deux cas.

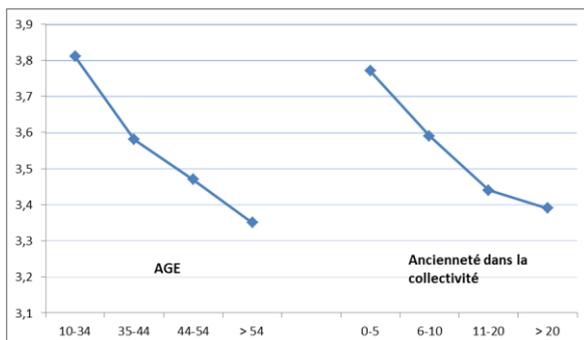


Figure 9 : Scores moyens de symptômes perçus en fonction de l'âge et de l'ancienneté dans la collectivité

Enfin, en ce qui concerne le stress perçu (Figure 10), on retrouve à nouveau l'âge (2% de variance expliquée), l'ancienneté dans la collectivité (3% de variance expliquée), mais aussi l'ancienneté dans le poste (1% de variance expliquée) et le sexe (2% de variance expliquée) qui n'apparaissait pas comme variable différenciatrice jusqu'à présent. Les courbes sont à nouveau parallèles pour l'âge et l'ancienneté dans le poste : l'avancée en âge et en ancienneté dans la collectivité conduisent à une augmentation du stress perçu, avant une stabilisation autour de 45 ans ou après 11 années d'ancienneté. Pour l'ancienneté dans le poste, le stress moyen est relativement stable entre 0 et 10 années d'ancienneté et il augmente au-delà. Les différences en termes de sexe montrent un stress perçu plus important chez les femmes que chez les hommes.

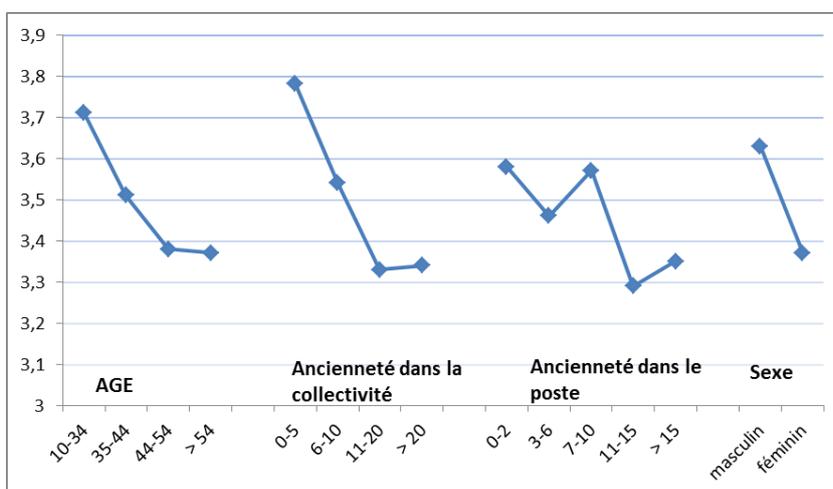


Figure 10 : Scores moyens de stress perçu en fonction de l'âge, de l'ancienneté dans la collectivité, de l'ancienneté dans le poste et du sexe

3.2.3 Scores aux échelles de perception de l'environnement de travail en fonction des caractéristiques des salariés

Un tiers (32 sur 99) des relations testées concernant les scores de perception de l'environnement de travail dépassent le seuil de 1% de variance expliquée (Tableau 17). On notera que la variable « vie en couple » n'est liée à aucun des scores, comme c'était déjà le cas pour les scores de santé perçue. Cet ensemble de résultats est cohérent avec les hypothèses que l'on pouvait émettre *a priori* concernant cette variable.

	Exigences	Capacités	Env. physique	Env. social	Activité	Cadrage	Contexte	Env. général	App. générale
Sexe	Non	Oui	Non	Non	Oui	Non	Non	Non	Non
Age	Non	Non	Non	Oui	Oui	Non	Oui	Oui	Oui
Vie en couple	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Non
Statut	Non	Non	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Horaires postés	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Non
Travail le week-end	Non	Non	Oui	Non	Non	Non	Non	Oui	Non
Travail la nuit	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Non
Horaires de travail réguliers	Oui	Oui	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Non
Horaires de travail continus	Non	Non	Non	Non	Oui	Non	Non	Non	Oui
Ancienneté dans la collectivité	Oui	Non	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Ancienneté dans le poste	Oui	Non	Non	Non	Non	Oui	Oui	Oui	Non

Tableau 17 : Résumé des relations entre les scores de perception de l'environnement de travail et les différentes variables décrivant les répondants (relations dépassant le seuil de 1% de variance expliquée)

Les exigences du poste (Figure 11) sont perçues comme plus importantes chez les personnes ayant davantage d'ancienneté, que ce soit dans la collectivité (1% de variance expliquée) ou dans le poste (2% de variance expliquée). Dans les deux cas, la perception redevient un peu plus positive chez les salariés ayant une ancienneté importante. Plusieurs interprétations sont possibles de ce résultat : il est possible que les personnes percevant les exigences les plus marquées quittent finalement leur poste après une dizaine d'années d'ancienneté ; il est possible aussi que les postes soient adaptés (ou que les salariés s'y adaptent d'une manière ou d'une autre) après une certaine durée ; il est possible, enfin, que les personnes rencontrant le plus de difficultés à faire face aux exigences du travail soient en cessation d'activité (« effet du travailleur sain »).

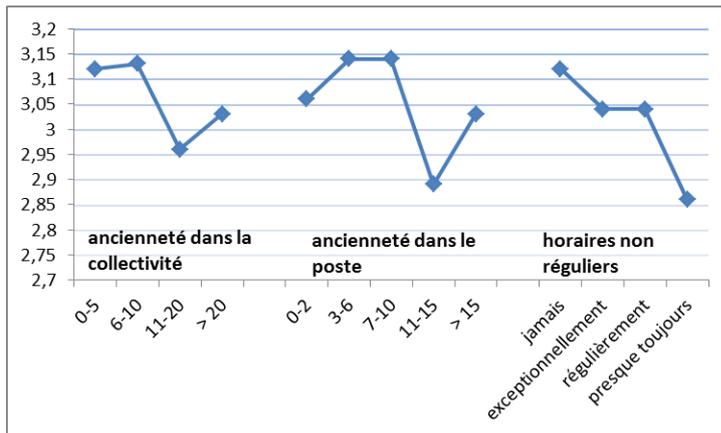


Figure 11 : Scores moyens des exigences perçues du travail en fonction de l'ancienneté dans la collectivité, de l'ancienneté dans le poste et de la fréquence des horaires non réguliers

Le fait d'avoir des horaires non réguliers entretient une relation (1% de variance expliquée) avec la perception des exigences du travail : plus la fréquence des horaires non réguliers augmente, plus le poste est perçu comme exigeant.

Les femmes perçoivent leurs capacités personnelles (Figure 12) davantage en inadéquation avec les exigences du poste que les hommes (1% de variance expliquée). C'est aussi le cas des personnes ayant régulièrement des horaires non réguliers par rapport aux personnes chez lesquelles ces horaires sont moins fréquents ou plus fréquents (1% de variance expliquée). L'interprétation de ce dernier résultat n'est pas évidente.

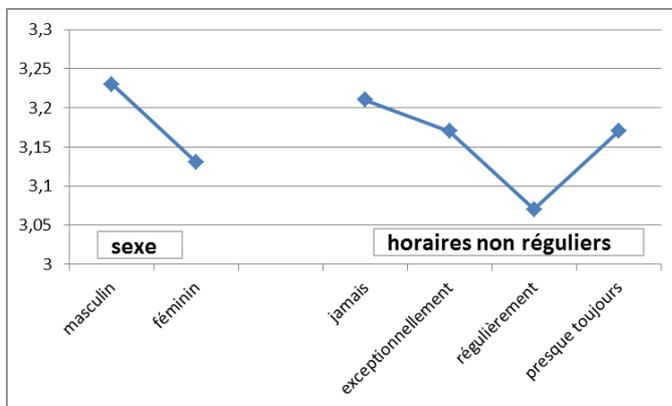


Figure 12 : Scores moyens des capacités perçues en fonction du sexe et de la fréquence des horaires non réguliers

Si on regarde de manière très générale la perception de l'environnement de travail (Figure 13), on note des différences relativement à trois variables qui sont liées entre elles : les salariés les plus âgés (1% de variance expliquée), ayant le plus d'ancienneté dans la collectivité (4% de variance expliquée) et dans le poste (2% de variance expliquée) ont tendance à percevoir leur environnement de travail de manière plus négative. Il y a toutefois de petites nuances, comme on peut le voir dans la Figure 13. Ainsi, on observe une légère remontée du score chez les plus âgées et une remontée encore plus nette chez les salariés occupant leur poste depuis le plus longtemps. Cette remontée n'est pas observée pour l'ancienneté dans la collectivité.

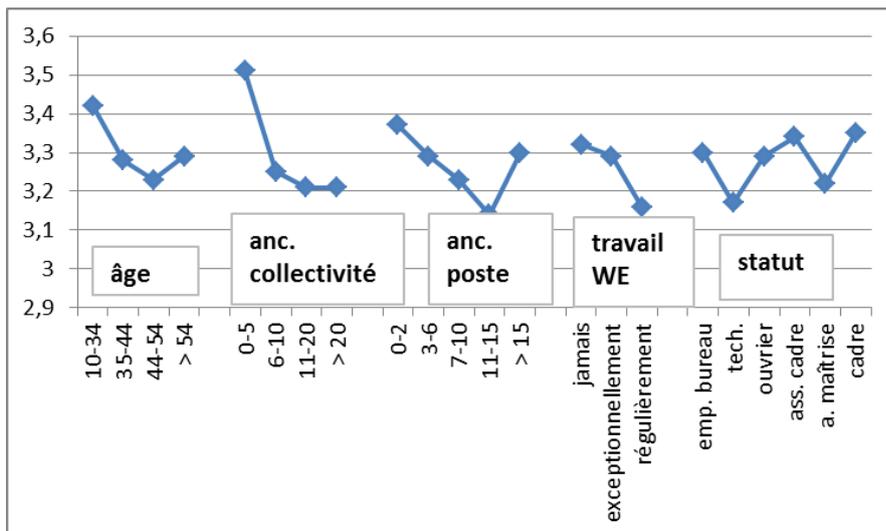


Figure 13 : Scores moyens de la perception générale de l'environnement de travail en fonction de l'âge, de l'ancienneté dans la collectivité, de l'ancienneté dans le poste, du travail le week-end et du statut.

La perception générale de l'environnement de travail dépend aussi du fait de travailler le week-end (1% de variance expliquée) et du statut (1% de variance expliquée). Plus les agents travaillent régulièrement le week-end, moins leur appréciation générale du travail est positive. Parmi les différents statuts, ce sont les techniciens et les agents de maîtrise qui ont une appréciation générale du travail plus critique par rapport aux autres catégories qui se distinguent peu entre elles.

L'examen détaillé des scores aux différentes dimensions de la perception de l'environnement de travail fait apparaître des patterns plus différenciés. Pour la perception de l'environnement physique (Figure 14), l'ancienneté dans la collectivité (3% de variance expliquée) a toujours le même effet : la perception est moins positive au fur et à mesure que l'ancienneté augmente. Il est intéressant de noter que pour cette dimension, l'âge n'a pas d'effet, ce qui semble indiquer que la dégradation observée est plus un effet d'ancienneté qu'un effet d'âge.

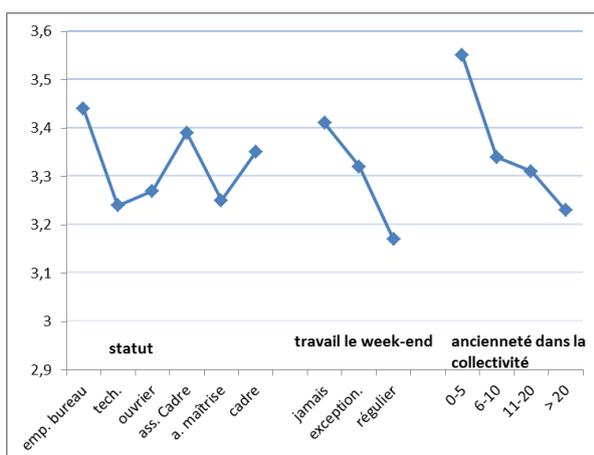


Figure 14 : Scores moyens de la perception de l'environnement physique en fonction du statut, de la fréquence de travail le week-end et de l'ancienneté dans la collectivité

Le statut (2% de variance expliquée) engendre aussi des différences sur le score de perception de l'environnement physique, tout comme la fréquence du travail le week-end (2% de variance expliquée). Les techniciens, les ouvriers et les agents de maîtrise perçoivent de manière moins positive leur environnement physique de travail que les employés de bureau et les cadres (ou assimilés) ; l'environnement physique est perçu de manière de moins en moins favorable au fur et à mesure que la fréquence de travail le week-end augmente.

Pour la perception de l'environnement social, on observe (Figure 15) deux résultats parallèles pour l'âge (1% de variance expliquée) et pour l'ancienneté dans la collectivité (3% de variance expliquée). Les perceptions sont moins positives au fur et à mesure que l'âge augmente et elle devient moins positive après 5 années d'ancienneté. En ce qui concerne le statut (1% de variance expliquée), ce sont les employés de bureau et les cadres (ou assimilés) qui rapportent en moyenne les appréciations les plus positives.

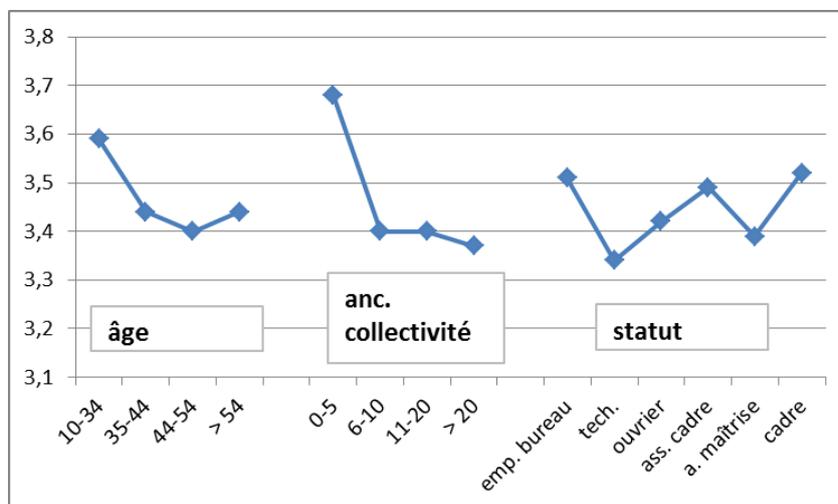


Figure 15 : Scores moyens de la perception de l'environnement social en fonction de l'âge, du statut et de l'ancienneté dans la collectivité

C'est pour le score d'appréciation de l'activité que l'on observe le plus de différences (Figure 16). Ce score baisse avec l'âge (1% de variance expliquée), mais remonte un peu pour les agents les plus âgés. Pour l'ancienneté dans la collectivité (1% de variance expliquée), on observe toujours un décrochage important après 5 années. En ce qui concerne le statut (1% de variance expliquée), ce sont les cadres ou assimilés qui jugent de manière la plus favorable leur activité ; les employés de bureau et les ouvriers ont un score intermédiaire, les techniciens et agents de maîtrise ont les scores les plus faibles. Les femmes perçoivent leur activité de manière plus favorable que les hommes (1% de variance expliquée). Enfin, l'occurrence d'horaires non continus dans le travail (1% de variance expliquée) semble liée à une meilleure appréciation de l'activité.

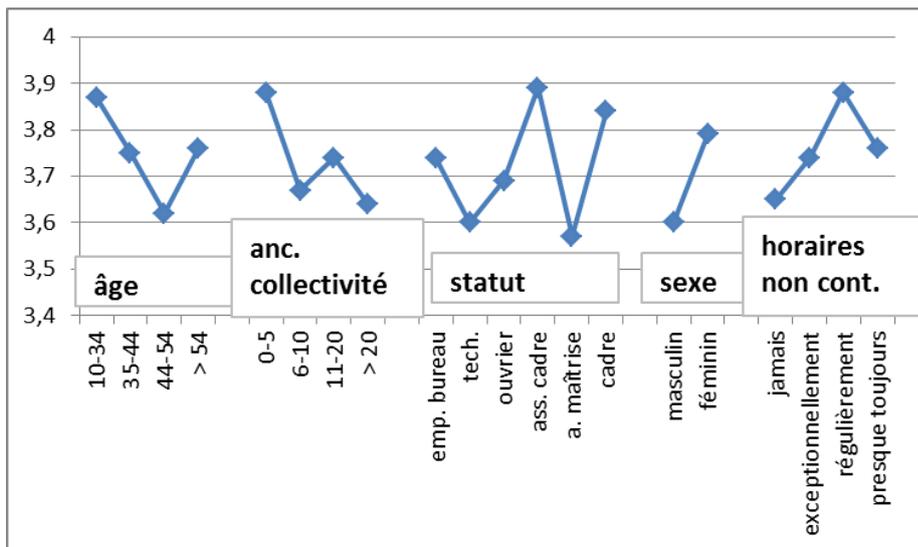


Figure 16 : Scores moyens de la perception de l'activité en fonction du sexe, de l'âge, du statut, de l'ancienneté dans la collectivité et de la fréquence des horaires non continus

Le score de perception du cadrage de l'activité (Figure 17) dépend de l'ancienneté dans la collectivité (2% de variance expliquée), de l'ancienneté dans le poste (1% de variance expliquée) et du statut (1% de variance expliquée). La baisse importante du score en fonction de l'ancienneté dans la collectivité continue à se produire à partir de 6 ans d'ancienneté et le score reste stable ensuite. Pour l'ancienneté dans le poste, on observe une décroissance régulière du poste, avec toutefois une nette remontée pour les agents ayant le plus d'ancienneté. Les ouvriers, les assimilés cadres et les employés de bureau se montrent les plus positifs dans leur appréciation du cadrage de leur activité. A l'inverse, les techniciens, les agents de maîtrise et les cadres se montrent les plus critiques.

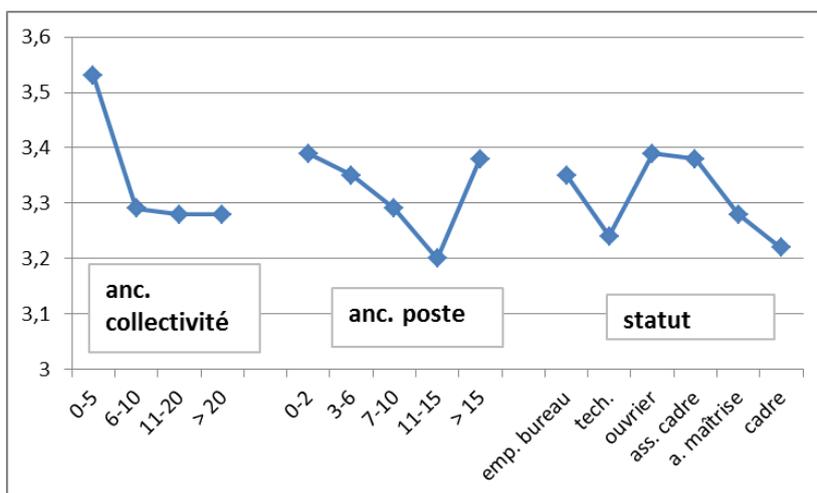


Figure 17 : Scores moyens de la perception du cadrage de l'activité en fonction de l'ancienneté dans la collectivité, de l'ancienneté dans le poste et du statut

La perception du contexte organisationnel est pratiquement liée aux mêmes variables auxquelles il faut ajouter l'âge (Figure 18). L'effet de l'âge (1% de variance expliquée), de l'ancienneté dans la collectivité (4% de variance expliquée) et dans le poste (3% de variance expliquée) sont parallèles. On constate une baisse régulière des scores, avec une remontée plus ou moins marquée pour la catégorie la plus élevée (les plus âgés ou ayant l'ancienneté la plus importante). Ce sont les cadres qui perçoivent le contexte organisationnel de manière

la plus favorable. On trouve ensuite les ouvriers et les assimilés cadres, puis les agents de maîtrise et les employés de bureau. Les techniciens ont les scores les plus faibles à cette dimension (le statut explique 1% de la variance).

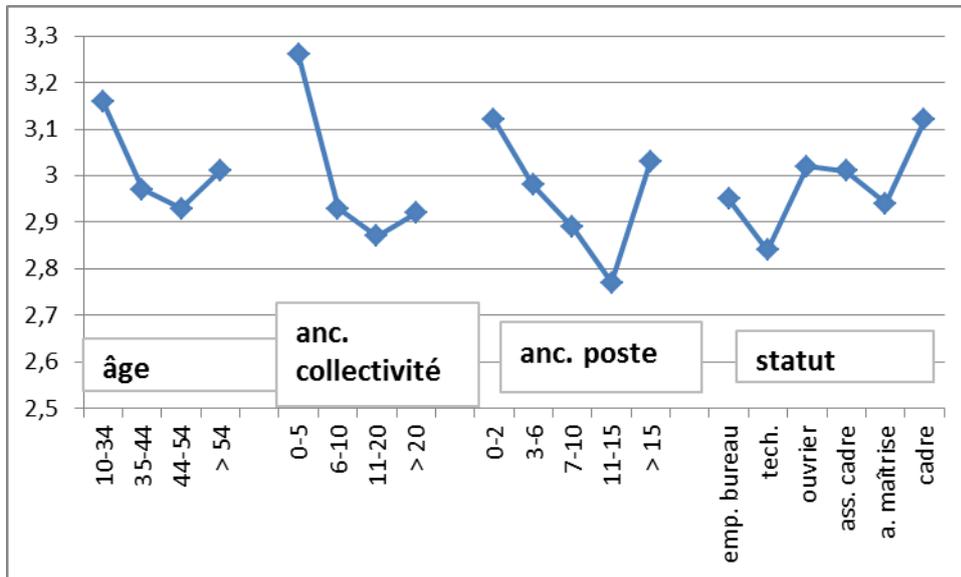


Figure 18 : Scores moyens de la perception du contexte organisationnel en fonction de l'âge, du statut, de l'ancienneté dans la collectivité et dans le poste

Enfin, le score d'appréciation générale du travail dépend de l'âge (1% de variance expliquée), du statut (1% de variance expliquée) et de l'ancienneté dans la collectivité (2% de variance expliquée), ce qui n'étonnera pas vu les résultats précédents. Les plus jeunes apprécient davantage leur travail que les 45-54 ans et on note une remontée assez importante du score chez les salariés de 55 ans et plus. Cette remontée n'est pas observée pour l'ancienneté dans la collectivité. Le score d'appréciation du travail est très élevé dans le groupe des salariés ayant le moins d'ancienneté et il baisse ensuite de manière assez sensible.

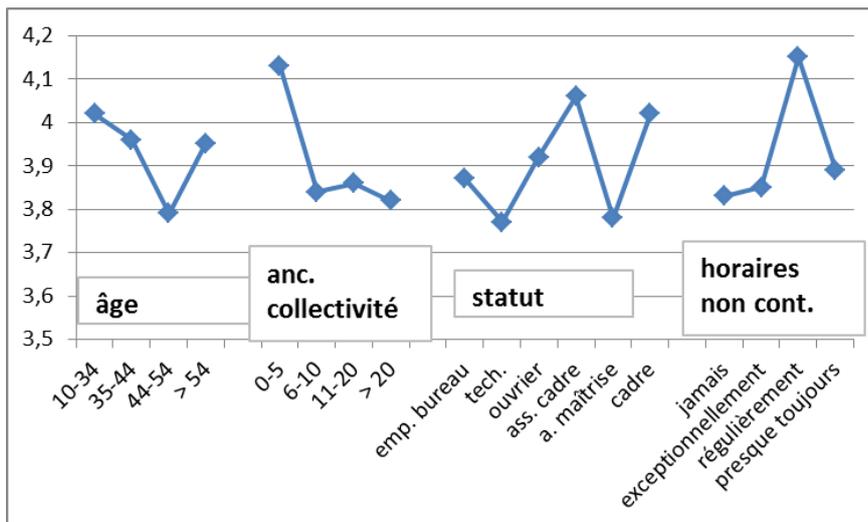


Figure 19 : Scores moyens de l'appréciation générale de l'environnement de travail en fonction de l'âge, de l'ancienneté dans la collectivité et de la fréquence d'horaires non continus

Les cadres et assimilés sont ceux qui apprécient le plus leur travail. Ils sont suivis par les employés de bureau et les ouvriers. Les techniciens et les agents de maîtrise ont des scores

légèrement inférieurs. Le résultat concernant la variable « horaires non continus » est plus inattendu. Ce sont les salariés qui ont régulièrement des horaires non continus dans leur journée de travail qui ont en moyenne une appréciation générale de leur travail plus favorable (2% de variance expliquée).

IV. CONCLUSION

Ce document présente les premières analyses psychométriques réalisées avec la version 2.0.4 du questionnaire SATIN. Globalement et quelles que soient les rubriques du questionnaire, les non réponses sont très peu nombreuses (au maximum, le pourcentage de non réponses ne dépasse pas 5% et le plus souvent, il est inférieur à 2%). Ces premiers résultats montrent donc que les items sont pertinents aux yeux des répondants et que ces derniers (du moins dans leur grande majorité) ne rencontrent pas de difficulté particulière de compréhension.

Les distributions des réponses aux items sont suffisamment étendues pour qu'il y ait de la variance dans les réponses. Les items sont donc sensibles et dépendent de la subjectivité des répondants, ainsi que l'ambitionne la démarche SATIN. Cette sensibilité est toutefois remise en cause pour les deux items d'appréciation générale du travail. Ces items ont été nouvellement introduits dans SATIN afin d'avoir une évaluation globale affective et cognitive du travail. Les réponses obtenues montrent des effets plafonds importants (respectivement 37.2% et 23.8% des répondants choisissent la modalité de réponse la plus élevée) qui peuvent être dus soit à un effet de désirabilité sociale (il n'est pas valorisé de dire qu'on n'aime pas son travail) soit à un effet de rationalisation (si on accepte un emploi, il est difficile de dire qu'on en est pas du tout satisfait).

Que ce soit pour l'évaluation de la santé ou de l'environnement de travail, les analyses d'items confirment globalement la structure théorique du questionnaire. Les items de santé sont regroupés en 4 dimensions ayant des consistances internes égales ou supérieures à 0.80 : santé physique (2 items), symptômes perçus (7 items), santé psychique (3 items) et stress perçu (3 items). Les corrélations inter-échelles sont fortes, mais le pattern observé est cohérent avec ce qui était attendu : les corrélations sont plus élevées entre les dimensions plus psychologiques de la santé (santé psychique et stress) et moins élevées lorsqu'elles les échelles relèvent pour l'une du domaine mental et pour l'autre du domaine physique. L'item de santé prospective (q16) est corrélé de manière quasi équivalente avec toutes les échelles. Il est conservé à titre individuel, mais ne participe à aucune sous-dimension.

En ce qui concerne l'environnement de travail, cette fois, on trouve tout d'abord que les items d'évaluation des exigences du travail et des capacités personnelles face à ces exigences peuvent respectivement former deux échelles, avec quatre items chacune. Les consistances internes sont nettement inférieures à celles des échelles de santé (autour de

0.60 contre plus de 0.80), mais cela est cohérent avec la nature même de ce qui est mesuré. Les exigences et les capacités relèvent plus d'une logique de cumul, qui ne s'accompagne pas nécessairement de fortes corrélations inter-items. Les corrélations faiblement positives entre les réponses aux questions d'exigences et de capacités du même domaine confirment par ailleurs la validité de construit de ces mesures.

Pour les autres items d'appréciation de l'environnement de travail, les analyses psychométriques légitiment leur regroupement en cinq grandes dimensions : environnement physique, environnement social, activité, cadrage de l'activité et contexte organisationnel avec des fidélités dépassant les 0.85. L'analyse factorielle peine toutefois à isoler la dimension « environnement social » alors que les quatre autres apparaissent assez clairement. Des analyses dans d'autres populations permettront de savoir si cette difficulté à isoler la dimension « environnement social » relève d'une spécificité de cette première population-test.

Les relations observées entre les échelles de santé perçue et celles d'appréciation de l'environnement de travail sont globalement cohérentes avec le réseau théorique anticipé. Ainsi, par exemple, les corrélations obtenues sont plus fortes entre la perception de l'environnement de travail et la santé psychique qu'avec la santé physique ; ou encore, l'appréciation de l'environnement physique de travail est moins corrélée avec les échelles de santé que les autres dimensions de l'environnement de travail. Ces résultats plaident pour une validité discriminante correcte de l'ensemble des échelles du questionnaire.

Enfin, l'intérêt du questionnaire SATIN serait singulièrement réduit si les résultats ne pouvaient pas être utilisés pour échanger autour de différences constatées entre les réponses de personnes ne partageant pas les mêmes caractéristiques de travail. Seul un nombre relativement réduit de caractéristiques objectives de l'environnement de travail ont pu être enregistrées dans cette étude. Mais ces informations sont suffisantes pour qu'il soit possible de mettre en évidence des différences non triviales qui semblent former un pattern cohérent, mettant notamment en exergue l'importance de la question de l'ancienneté. L'existence de différences inter-groupes et leur cohérence constituent des arguments supplémentaires venant étayer la validité de SATIN.

Les analyses réalisées ici portent exclusivement sur les qualités psychométriques de l'outil, sur son aptitude à « dire des choses » sur la situation de travail et la façon dont elle est ressentie subjectivement par un ensemble de travailleurs. La validité d'un outil dépasse bien évidemment ses qualités psychométriques. SATIN s'inscrit dans une démarche de prévention dont l'objectif ne se limite pas à réaliser une photographie d'une situation. Il s'agit d'alimenter une démarche de changement des conditions de travail dans le sens d'une meilleure prise en compte de la santé. Pour être complète et conforme à cette finalité, il s'agit donc de vérifier que des acteurs d'entreprises qui se sont donné pour objectif d'implanter une politique de promotion du bien-être et de réduction des risques psychosociaux sont capables de s'approprier l'outil et de le mettre au service de ces objectifs. C'est tout le mal que nous souhaitons aux lecteurs de ce document.

ANNEXE : Le questionnaire SATIN, version 2.1



Questionnaire de Santé au Travail SATIN v2.1

Ce questionnaire est destiné à mieux connaître votre santé et la manière dont vous vous représentez votre environnement de travail.

Vous êtes entièrement libre de répondre ou non à ce questionnaire. Il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses. C'est votre sincérité qui compte avant tout.

VOTRE SITUATION PERSONNELLE et PROFESSIONNELLE

► Cochez la case qui correspond à votre situation (ou complétez)

1. Sexe masculin

féminin

2. Age _____ ans

3. Vie en couple

4. Catégorie socioprofessionnelle

employé (e) de bureau

technicien(ne)

ouvrier(e)

indépendant

agent de maîtrise

cadre

5. Horaires de travail

en 3x8

en 2x8

autre type de poste

6. Travail le week-end

jamais

exceptionnellement

régulièrement

presque toujours

7. Travail la nuit

jamais

exceptionnellement

régulièrement

presque toujours

8. Horaires de travail non réguliers

jamais

exceptionnellement

régulièrement

presque toujours

9. Horaires de travail non continus dans la journée

jamais

exceptionnellement

régulièrement

presque toujours

10. Ancienneté * dans l'entreprise _____ ans

* dans le poste actuel _____ ans

VOUS et VOTRE SANTE

► Cochez la case correspondant le mieux à ce que vous pensez

	très mauvais(e)	mauvais(e)	ni bon(ne), ni mauvais(e)	bon(ne)	très bon(ne)
11. Je trouve que ma santé est globalement	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Par rapport à l'année dernière, ma santé est	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Je trouve que mon moral est globalement	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Ma confiance en l'avenir est globalement	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	jamais	rarement	parfois	souvent	en permanence
15. Je me sens plein d'énergie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	non, pas du tout				oui, tout à fait
16. Dans 2 ans, ma santé devrait me permettre d'occuper le même poste qu'aujourd'hui	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

► Choisissez la fréquence qui vous correspond le mieux pendant les 6 derniers mois (cochez la case choisie)

	presque tous les jours	1 ou 2 fois par semaine	1 ou 2 fois par mois	1 ou 2 fois depuis 6 mois	jamais depuis 6 mois
17. J'ai des douleurs dans le cou et dans le dos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. J'ai des douleurs dans les bras (de l'épaule à la main)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. J'ai des douleurs dans les jambes (de la cuisse au pied)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. J'ai des difficultés à dormir	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21. J'ai des problèmes de tête	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22. J'ai des problèmes de digestion (exemples : brûlures d'estomac, ballonnements, diarrhée)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23. J'ai des douleurs dans la poitrine	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

► Choisissez la fréquence qui vous correspond

	en permanence	souvent	parfois	rarement	jamais
24. Je me sens stressé(e) par mon travail	<input type="checkbox"/>				
25. J'ai l'impression que je suis au bout du rouleau	<input type="checkbox"/>				
26. Je me sens lessivé(e) par mon travail	<input type="checkbox"/>				

Les EXIGENCES de VOTRE TRAVAIL et VOS CAPACITES

► Les exigences de votre travail. Cochez la case appropriée pour chaque question

	très dur	dur	ni facile, ni dur	facile	très facile
27. Concernant les <u>efforts physiques</u> que je dois fournir, mon travail est	<input type="checkbox"/>				
28. Concernant les <u>efforts de réflexion ou d'attention</u> que je dois fournir, mon travail est	<input type="checkbox"/>				
29. Concernant les efforts que je dois fournir pour <u>contrôler mes émotions</u> (ne pas m'énerver, ne pas "craquer", m'entendre avec les autres, ...), mon travail est	<input type="checkbox"/>				
30. Concernant les <u>connaissances ou compétences</u> que je dois utiliser, mon travail est	<input type="checkbox"/>				

► Vos capacités. Cochez la case appropriée pour chaque question

FACE AUX EXIGENCES de MON TRAVAIL	je me suis adapté	je suis en difficulté	adaptées	plus importantes que nécessaire	largement plus importantes que nécessaire
31. Mes <u>capacités physiques</u> sont	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32. Mes <u>capacités de réflexion ou d'attention</u> sont	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
33. Mes <u>capacités à contrôler mes émotions</u> sont	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
34. Mes <u>connaissances ou compétences</u> sont	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

LES CARACTÉRISTIQUES de VOTRE ENVIRONNEMENT de TRAVAIL

ici mentionnés d'éléments qui portent sur des aspects de votre travail. Dites dans quelle mesure ils vous conviennent en cochant la case appropriée à votre réponse

Environnement physique	me contrarie fortement	ne me convient pas	je fais avec	me convient	contribue à mon épanouissement
35. Les caractéristiques physiques de mon environnement de travail (ambiance sonore, lumineuse, conditions climatiques...)	<input type="checkbox"/>				
36. La prise en compte des risques liés à mon travail	<input type="checkbox"/>				
37. L'aménagement des lieux où je travaille	<input type="checkbox"/>				
38. L'aspect général des lieux où je travaille	<input type="checkbox"/>				
39. Les ressources (matériel, personnes) dont je dispose pour travailler	<input type="checkbox"/>				
40. <u>Globalement</u> , mon environnement physique de travail	<input type="checkbox"/>				

Environnement social	me contrarie fortement	ne me convient pas	je fais avec	me convient	contribue à mon épanouissement
41. La diversité des contacts que permet mon travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
42. L'ambiance avec mes collègues	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
43. La qualité des relations avec mes supérieurs	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
44. La qualité des relations avec les personnes extérieures à l'entreprise que je côtoie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
45. L'aide que je reçois pour mener à bien mon travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
46. Le soutien moral que je peux recevoir au travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
47. <u>Globalement</u> , mon environnement social de travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Activité	me contrarie fortement	ne me convient pas	je fais avec	me convient	contribue à mon épanouissement
48. Les responsabilités qui me sont confiées	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
49. La variété de ce que je fais dans mon travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
50. L'intérêt que je trouve dans mon travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
51. L'utilité de ce que je fais	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
52. <u>Globalement</u> , ce que je fais dans mon travail (variété, utilité, ...)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Cadrage de l'activité	me contrarie fortement	ne me convient pas	je fais avec	me convient	contribue à mon épanouissement
53. La pertinence des missions que l'on me donne pour réaliser mon travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
54. La présence d'informations précisant ce que l'on attend de moi (consignes, objectifs, procédures, ...)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
55. La cohérence entre ce que je fais et la définition de mon poste	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
56. Les possibilités de savoir si mon travail est de qualité ou non	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
57. La liberté que j'ai dans la manière de réaliser mon travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
58. La liberté d'adapter mon rythme de travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
59. La façon dont mon travail dépend de celui d'autres personnes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
60. Les interruptions qui ont lieu dans mon travail (téléphone, portable, ...)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
61. Les délais dont je dispose pour faire mon travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
62. <u>Globalement</u> , le cadrage de mon activité	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Contexte organisationnel	me contrarie fortement	ne me convient pas	je fais avec	me convient	contribue à mon épanouissement
63. Mes horaires de travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
64. Le nombre d'heures que je consacre à mon travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
65. La manière dont je peux évoluer dans l'entreprise	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
66. Ma rémunération	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
67. Les possibilités de développer mes compétences	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
68. Les modalités d'évaluation de mon travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
69. La manière dont l'équipe est dirigée	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
70. La manière dont les personnes sont traitées dans l'entreprise (reconnaissance, justice, ...)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
71. La manière dont les avis des personnes sont pris en compte dans l'entreprise	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
72. L'ambiance qui règne dans l'entreprise	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
73. La communication de l'entreprise sur ses choix et ses objectifs	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
74. Le niveau de sécurité d'emploi dans l'entreprise	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
75. Les évolutions de l'entreprise et des postes de travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
76. <u>Globalement</u> , le contexte organisationnel est satisfaisant	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

VOTRE ASSOCIATION GENERALE sur VOTRE TRAVAIL

Enfin, il est temps de répondre à ces dernières questions générales

	non, pas du tout	plutôt non	ni oui, ni non	plutôt oui	oui, tout à fait
77. Je suis satisfait de mon travail	<input type="checkbox"/>				
78. Globalement, je suis satisfait de mon emploi	<input type="checkbox"/>				

79. Dans mon travail, ce que j'aime (décrivez)	80. Dans mon travail, ce que je n'aime pas (décrivez)

Merci pour vos réponses
N'oubliez pas de vérifier que vous avez répondu à toutes les questions

Les réponses aux questions suivantes sont destinées uniquement au service de santé au travail. Elles sont protégées par le secret médical.

M1. Actuellement, je prends un traitement médicamenteux oui non

M2. Mes arrêts de travail au cours de ces douze derniers mois

Durée (en nombre de jours)	Motif
1.
2.
3.
4.
5.

M3. Je consulte un médecin généraliste

moins d'une fois par an une fois par an plus d'une fois par an

	plus les jours ou presque	1 ou 2 fois par semaine	1 ou 2 fois par mois	1 ou 2 fois depuis 6 mois	jamais depuis 6 mois
M4. Je prends des somnifères ou des tranquillisants	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

M5. Je fume oui non, j'ai arrêté. J'ai fumé environ ___ cigarettes par jour pendant ___ années

non, j'ai arrêté. J'ai fumé environ ___ cigarettes par jour pendant ___ années non, je n'ai jamais fumé

	excessive	importante	moyenne	modérée	nulle ou presque
M6. Selon moi, ma consommation d'alcool est	<input type="checkbox"/>				
M7. Selon moi, ma consommation de drogue est	<input type="checkbox"/>				

	très faible	faible	moyenne	importante	très importante
M8. J'ai une activité physique générale	<input type="checkbox"/>				

	non, pas du tout	plutôt non	ni oui, ni non	plutôt oui	oui, tout à fait
M9. Il y a des personnes sur qui je peux vraiment compter en cas de coup dur	<input type="checkbox"/>				

Merci pour vos réponses

N'oubliez pas de vérifier que vous avez répondu à toutes les questions