

Risques psychosociaux: outils d'évaluation

Dutch Work Addiction Scale - DUWAS

CATÉGORIE

ATTEINTE DU RAPPORT PSYCHOLOGIQUE AU TRAVAIL

RÉDACTEURS:

Langevin V., département Expertise et conseil technique, INRS

Boini S., département Épidémiologie en entreprise, INRS

Ce document appartient à une série publiée régulièrement dans la revue. Elle analyse les questionnaires utilisés dans les démarches de diagnostic et de prévention du stress et des risques psychosociaux au travail. L'article, par les mêmes auteurs, « Les questionnaires dans la démarche de prévention du stress au travail » (TC 134, *Doc Méd Trav.* 2011; 125: 23-35), présente cette série et propose au préventeur une aide pour choisir l'outil d'évaluation le mieux adapté.

Noms des auteurs

W. Schaufeli, A. Shimazu & T.W. Taris.

Objectifs

Évaluation du niveau d'addiction au travail (*workaholisme*).

Année de première publication

2006 (version longue).
2009 (version courte).

Cadre, définition, modèle

Dans la continuité des travaux d'Oates, qui considère le *workaholisme* comme une compulsion ou le besoin incontrôlable de travailler constamment [1], Schaufeli et al. définissent le *workaholisme* comme la tendance à travailler de manière excessive (dimension comportementale) et à être obsédé par son travail (dimension cognitive), qui se manifeste par le fait de travailler de manière compulsive [2 à 4]. L'échelle DUWAS permet ainsi d'évaluer le niveau de ces deux composantes du *workaholisme*.

Les conséquences du *workaholisme* sont délétères : détérioration des relations sociales, stress ou plaintes somatiques, *burnout*. Le *workaholisme* positif décrit par certains auteurs correspond en fait au concept d'engagement au travail (différent du sur-engagement caractérisant le *workaholisme*), qui a des effets positifs sur la satisfaction au travail et la performance au travail [5].

Le *workaholisme* ne se confond pas avec le *burnout*, l'échelle DUWAS n'est donc pas une mesure de ce dernier.

Niveau d'investigation

Diagnostic.

Langue d'origine

Néerlandais.

Traduction

Il existe différentes traductions (anglaise, japonaise, italienne, espagnole...). Il existe également quatre versions françaises : Technologia en 2014 [6], Guédon et Bernaud en 2015 [7], Machado et al. en

2015 [8] ainsi que Sandrin et Gillet en 2016 [9].

Vocabulaire

Pas de difficulté particulière.

Versions existantes

Version originale : 17 items [10] et 10 items [4].
Version française : 10 items [6, 7, 9]; 8 items [8].

Structuration de l'outil

La version originale à 17 items est constituée de deux échelles existantes : la sous-échelle de tendance compulsive du *Work Addiction Risk Test* (WART) [11], qui, malgré son nom, permet d'évaluer le travail excessif (9 items), et la *WorkBat* [12], qui permet d'évaluer le travail compulsif (8 items). La version néerlandaise de la sous-échelle de la WART a été validée par Taris et al. en 2005 [13]. Afin de valider une version courte de la DUWAS, les échelles ont été traduites en néerlandais et en japonais simultanément, puis retraduites en anglais de manière indépendante [4].

CATÉGORIE ATTEINTE DU RAPPORT PSYCHOLOGIQUE AU TRAVAIL

Afin d'obtenir la version française proposée par Sandrin et Gillet, la version anglaise de la DUWAS à 10 items a été traduite en français, puis retraduite en anglais de manière indépendante [9]. À partir de cette traduction, un comité d'experts a proposé une première version de l'échelle, qui a été testée. Quelques modifications mineures de vocabulaire ont été intégrées [9]. L'échelle courte est donc constituée de deux sous-échelles :

- 5 items pour évaluer le travail excessif (TE) ;
- 5 items pour évaluer le travail compulsif (TC).

Modalités de réponse et cotation

Il y a 4 modalités de réponse pour tous les items : (1) (presque) jamais, (2) parfois, (3) souvent et (4) (presque) toujours. Pour chaque sous échelle TE et TC, le score correspond à la moyenne des réponses aux cinq items et varie donc de 1 à 4. Plus le score est élevé, plus le salarié travaille de manière excessive (TE) ou de manière compulsive (TC). Plusieurs méthodes ont été proposées pour caractériser les *workaholiques* en fonction de TE et TC, sans qu'il n'y ait, à ce jour, de consensus établi sur le seuil à retenir.

Des analyses de classifications hiérarchiques, puis non hiérarchiques, ont été réalisées sur l'échantillon néerlandais des internes en médecine (n = 2 115) pour identifier des profils en fonction des sous-échelles TE et TC [14]. Ces analyses ont permis d'isoler 4 groupes :

- travailleurs *workaholiques* : scores TE et TC élevés (16 %) ;
- travailleurs compulsifs : scores TC élevé (26 %) ;
- travailleurs excessifs : scores TE élevé (29 %) ;
- travailleurs relaxés : scores TE et TC faibles (29 %).

La stabilité de ces 4 groupes a été vérifiée en séparant de manière aléatoire l'échantillon en deux et en répliquant les analyses au sein de ces deux sous-échantillons [14]. Les mêmes auteurs ont proposé un découpage selon les médianes observées dans chaque sous-échelle (les salariés sont séparés en deux) lors de la validation psychométrique de l'échelle [4]. Le croisement des deux sous-échelles TE et TC ainsi dichotomisées permet de caractériser 4 groupes :

- travailleurs *workaholiques* : scores TE et TC élevés (41 %) ;
- travailleurs compulsifs : scores TC élevés et scores TE faibles (13 %) ;
- travailleurs excessifs : scores TE élevés et scores TC faibles (14 %) ;
- travailleurs relaxés : scores TE et TC faibles (32 %).

Les deux approches présentées identifient les mêmes 4 profils mais avec des fréquences très différentes. Les auteurs concluent en recommandant d'utiliser le seuil de « valeur de la moyenne + 1 fois la valeur de l'écart-type » pour définir les niveaux élevés de TE et TC, puis de combiner les deux sous-échelles ainsi dichotomisées pour définir les 4 profils [14].

Technologia [6] a défini les profils de travailleurs en utilisant les valeurs correspondant au 75^e percentile de TE et TC dans l'échantillon néerlandais (seuils proposés par Schaufeli et al. ¹) :

- travailleurs *workaholiques* : scores TE et TC élevés (12,6%) ;
- travailleurs compulsifs : scores TC élevé (23,5 %) ;
- travailleurs excessifs : scores TE élevé (19,5 %).

Temps de passation

Pas d'information disponible. Compte tenu du nombre d'items, celui-ci doit être relativement rapide (moins de 5 minutes).

Disponibilités et conditions d'utilisation

La version de Schaufeli et al. [4] à 10 items, traduite en anglais, est annexée à la publication de ces auteurs. Les différentes versions existantes de la DUWAS sont disponibles sur le site : <https://www.wilmarschaufeli.nl/>

L'utilisation de l'échelle est gratuite et ne requiert pas d'autorisation si :

- la finalité du projet est la recherche, sans visée commerciale ;
- les utilisateurs acceptent de renvoyer certaines données à W. Schaufeli (w.schaufeli@uu.nl) afin d'alimenter une base de données permettant d'enrichir les éléments de validation (y compris transculturels) de l'échelle. Il s'agit des scores bruts de TE et TC, de l'âge, du genre et de la catégorie socio-professionnelle (si disponible).

Dans le cas d'une utilisation à visée non scientifique ou commerciale, la permission écrite des auteurs doit être obtenue.

Les versions françaises figurent dans le rapport de Technologia [6] et les articles de Machado et al. [8] et Sandrin et Gillet [9]. Les items sont présentés par sous-échelle, ce qui ne correspond pas forcément à l'ordre dans lequel les 10 items sont organisés dans le questionnaire. Il existe également une version française sur le site de W. Schaufeli (www.wilmarschaufeli.nl).

Qualités psychométriques

Les qualités psychométriques de la version originale à 10 items ont été étudiées simultanément dans un échantillon de 7 594 salariés néerlandais et un échantillon de 3 797 salariés japonais. Les échantillons des deux pays ont été séparés en deux afin de réaliser des analyses

1. https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Scoring_DUWAS.pdf

exploratoires et confirmatoires [4]. Les qualités psychométriques de la version française proposée par Sandrin et Gillet ont été étudiées dans deux échantillons : 411 salariés (échantillon 1) et 254 salariés (échantillon 2) employés dans de multiples secteurs d'activité [9]. Un échantillon de 1000 individus représentatifs de la population active occupée française a été utilisé dans l'étude réalisée par Technologia [6].

VALIDITÉ

• Validité critériée concomitante

Dans l'échantillon des internes en médecine, ceux évalués comme étant *workaholiques* ont le plus haut niveau d'exigences au travail (surcharge de travail, demande émotionnelle...), le plus faible niveau de ressources au travail (soutien des collègues, autonomie décisionnelle, développement de compétences...), les plus hauts niveaux de *burnout* et de présentisme et les plus faibles niveaux de récupération après le travail, de satisfaction en général, de performance (en termes de fréquence d'erreurs au travail). Le profil des internes relaxés est à l'inverse de celui des *workaholiques*. Les deux autres groupes se situent à des niveaux intermédiaires entre ces deux groupes [14].

Concernant la version originale à 10 items [4], les travailleurs *workaholiques* (scores élevés pour TE et TC) ont les scores les plus élevés de *burnout* pour deux des trois sous-échelles (épuisement et cynisme) du MBI [15] comparés aux travailleurs excessifs, compulsifs et relaxés, dans les échantillons néerlandais et japonais. À l'inverse, les travailleurs *workaholiques* ont les scores les plus faibles d'engagement au travail comparés aux travailleurs excessifs, compulsifs et relaxés dans l'échantillon néerlandais uniquement [4]. Concernant la version française

proposée par Sandrin et Gillet, dans l'échantillon 2, le niveau de stress perçu en milieu professionnel était significativement corrélé avec le niveau de travail excessif ($r = 0,44$, $p < 0,001$) et avec le niveau de travail compulsif ($r = 0,40$, $p < 0,001$), témoignant d'une bonne validité [9].

• Validité de structure interne

Concernant la version originale à 10 items [4], une première analyse factorielle exploratoire avec rotation Varimax a identifié trois facteurs dans les deux sous-échantillons néerlandais et japonais: TE, TC et un troisième avec deux items relatifs à la culpabilité et un item relatif à l'incapacité à se relaxer. Une sélection des items en fonction de leur redondance en termes de contenu et de leur contribution au facteur a permis de retenir 10 items. Une deuxième analyse factorielle exploratoire avec rotation Varimax sur ces 10 items a identifié les deux facteurs attendus: 5 items pour TE et 5 items pour TC [4]. Finalement, une analyse confirmatoire par des modèles d'équations structurelles sur les deux sous-échantillons a permis de retrouver cette structure à deux facteurs (TE et TC) dans les deux pays [4].

À partir d'échantillons néerlandais ($n=9\ 010$) et finlandais ($n=4\ 567$), Rantanen et al. ont identifié à nouveau la structure à deux facteurs de l'échelle DUWAS [16]. Ils ont également identifié une subdivision des items au sein de chaque sous-échelle TE et TC, améliorant la validité de la structure interne de l'échelle. Pour la sous-échelle TE, 3 items appartiennent à une sous-dimension « *travail effréné* » et 2 items appartiennent à une sous-dimension « *longues heures de travail* ». Pour la sous-échelle TC, 3 items appartiennent à une sous-

dimension « *travail obsessionnel* » et 2 items appartiennent à une sous-dimension « *gêne en dehors du travail* » [16]. Cette structuration plus précise apporte des propriétés de validité supérieures à la structuration à deux facteurs TE et TC.

Des analyses factorielles confirmatoires ont été réalisées sur la version française de Sandrin et Gillet. Les résultats ont retrouvé les deux facteurs de la version originale, à savoir TE et TC, dans les deux échantillons de l'étude [9].

• Validité de structure externe convergente

Le nombre d'heures travaillées est fortement corrélé avec TE ($r = 0,43$) et TC ($r = 0,15$): plus le nombre d'heures travaillées augmente, plus les niveaux de TE et TC sont élevés, et de manière plus importante pour TE [3]. Toutes les corrélations entre les sous-échelles TE et TC et le temps de travail par rapport à ce qui est prévu dans le contrat de travail sont positives et significatives: plus les scores TE et TC sont élevés, plus le temps de travail en excès est important dans les échantillons néerlandais et japonais [4].

Des corrélations positives et significatives ont été retrouvées entre le nombre d'heures travaillées par semaine (indicateur utilisé initialement pour apprécier le niveau de *workaholisme*) et TE ($r = 0,53$ dans l'échantillon 1 et $r = 0,39$ dans l'échantillon 2) d'une part, et TC ($r = 0,34$ dans l'échantillon 1 et $r = 0,25$ dans l'échantillon 2) d'autre part [9].

• Validité de structure externe divergente

Dans la version originale à 10 items, des modèles d'équations structurelles ont été menées pour confirmer que le concept de *workaholisme* (TE et TC) était bien différent des concepts

CATÉGORIE
ATTEINTE DU RAPPORT PSYCHOLOGIQUE AU TRAVAIL

d'engagement au travail mesuré par l'échelle UWES [17], et du *burnout* mesuré par le *Maslach Burnout Inventory-General survey* (MBI-GS) [18]. Les résultats de ces analyses ont confirmé la distinction de ces trois concepts, malgré des interrelations entre eux, dans les échantillons néerlandais et japonais [4].

- **Validité discriminante**

Dans l'échantillon néerlandais (n = 7 594), les hommes ont des niveaux de *workaholisme* (TE et TC) plus élevés que les femmes [3]. Des différences systématiques ont été retrouvées en fonction des catégories professionnelles : les managers, entrepreneurs, cadres et internes en médecine ont des niveaux de *workaholisme* plus élevés que les autres catégories professionnelles. L'âge n'est pas lié aux dimensions TE et TC [3].

Dans les deux échantillons français, des niveaux significativement plus élevés de TE et TC ont été retrouvés chez les cadres et professions intellectuelles supérieures par rapport aux professions intermédiaires, aux employés ou aux ouvriers [9]. De même, le niveau de TE était supérieur chez les salariés à temps plein comparé aux salariés à temps partiel dans les deux échantillons [9]. Il n'a pas été observé de différences sur les deux sous-échelles selon le genre, l'âge, le contrat de travail et la situation matrimoniale [9].

FIDÉLITÉ

Consistance interne

Les coefficients alpha de Cronbach étaient de 0,78 dans l'échantillon néerlandais et de 0,73 dans l'échantillon japonais pour la sous-échelle TE [4]. Ils valaient respectivement 0,78 et 0,68 pour la sous-échelle TC, confirmant la bonne consistance interne des deux sous-échelles.

De plus, la corrélation entre TE et la sous-échelle originale à 9 items est de 0,91 et 0,92 pour les salariés néerlandais et japonais, respectivement. La corrélation entre TC et la sous-échelle originale à 8 items est respectivement de 0,92 et 0,90. Par ailleurs, le coefficient de corrélation entre les deux sous-échelles TE et TC est de 0,50 dans l'échantillon néerlandais et 0,59 dans l'échantillon japonais [4].

Les coefficients alpha de Cronbach valent 0,72/0,80 (échantillon néerlandais/finlandais) pour TE et 0,80/0,80 pour TC [16]. Les coefficients alpha de Cronbach pour les sous-dimensions « *travail effréné* » et « *longues heures de travail* » sont respectivement 0,72/0,76 et 0,51/0,63. Les coefficients alpha de Cronbach pour les sous-dimensions « *travail obsessionnel* » et « *gêne en dehors du travail* » sont respectivement 0,77/0,80 et 0,59/0,68 [16]. Les coefficients de corrélation entre les sous-dimensions TE et les sous-dimensions TC sont supérieures à 0,70. Ces corrélations sont plus fortes que celles observées entre « *travail obsessionnel* » et « *travail effréné* » ou « *gêne en dehors du travail* » et « *longues heures de travail* » par exemple [16].

Concernant la version française proposée par Sandrin et Gillet, les coefficients alpha de Cronbach étaient de 0,72 pour la sous-échelle TE et 0,71 pour la sous-échelle TC dans l'échantillon 1. Dans l'échantillon 2 (254 salariés), ces coefficients valaient respectivement 0,65 et 0,69 [9]. Dans l'échantillon de 1 000 individus représentatifs de la population active occupée française, les coefficients alpha de Cronbach étaient supérieurs à 0,75 pour TE et TC [6]. De plus, le coefficient de corrélation entre les deux dimensions TE et TC est de 0,72 [6].

Méthode test-retest

Dans l'échantillon finlandais (n = 459), après une période de 2 ans, les coefficients de stabilité valent 0,66 pour TE (0,60 pour « *travail effréné* » et 0,65 pour « *longues heures de travail* ») et 0,76 pour TC (0,60 pour « *travail obsessionnel* » et 0,71 pour « *gêne en dehors du travail* »), suggérant une bonne stabilité au cours du temps [16].

SENSIBILITÉ

Dans l'échantillon néerlandais, le score moyen de TE est de $2,53 \pm 0,60$ (écart-type) et le score moyen de TC est de $2,01 \pm 0,63$. Dans l'échantillon japonais, les scores moyens sont respectivement $2,31 \pm 0,67$ et $1,94 \pm 0,58$ [4]. Concernant les échantillons français :

- dans l'échantillon 1, le score moyen de TE est de $2,60 \pm 0,62$ et le score moyen de TC est de $1,99 \pm 0,59$. Dans l'échantillon 2, les scores moyens sont respectivement $2,57 \pm 0,68$ et $1,95 \pm 0,62$ [9] ;
- dans l'échantillon de 304 salariés d'une université française, le score moyen de TE est de $2,40 \pm 0,60$ et le score moyen de TC est de $2,26 \pm 0,70$ [7].

Étalonnage

Des normes néerlandaises sont disponibles sur le site de Schaufeli (www.wilmarschaufeli.nl). La base de données permettant d'enrichir les éléments de validation (y compris transculturels) de l'échelle doit pouvoir donner des éléments d'étalonnage plus récents.

Biais, critiques, limites

Plusieurs propositions de seuils ont été faites par les auteurs de la DUWAS, sans qu'un choix soit clairement établi. Les publications françaises n'ont pas proposé de seuils adaptés à la population française.

Les versions françaises proposées par Technologia [6], Guédon et Bernaud [7] et Sandrin et Gilet [9] sont traduites de la version courte à 10 items proposée par Schaufeli et al. [14]. Des différences de vocabulaire sont donc possibles entre ces versions.

La version française proposée par Machado et al. [8] est constituée de 8 items (3 pour TE et 5 pour TC) issus de la version à 17 items [2, 10] et ne retient qu'une seule dimension (alpha de cronbach=0,85).

La version française référencée sur le site de W. Schaufeli (<https://www.wilmarschaufeli.nl/>) ne correspond pas mot pour mot à la version proposée par Sandrin et Gilet [9], mais leur publication est citée pour la validation de l'échelle française.

Observations particulières

Les travaux de Schaufeli et al. ont consisté dans un premier temps à distinguer les concepts de *workaholisme*, *burnout* et engagement au travail [2, 10]. Ces travaux sont basés sur les deux échelles WART et WorkBat pour mesurer le concept de *workaholisme* (version DUWAS à 17 items). Cette version à 17 items a abouti à la version à 10 items validée [4]. La version à 10 items semble présenter des meilleures propriétés en termes de validité que la version à 17 items [19]. L'ensemble des travaux de Schaufeli et al. sur le *workaholisme* est accessible depuis le lien : www.wilmarschaufeli.nl.

Le *burnout*, qui peut être une conséquence du *workaholisme*, n'est pas mesuré par le DUWAS.

BIBLIOGRAPHIE

- 1 | OATES W - Confessions of a workaholic: the facts about work addiction. New York : World Publishing Company; 1971: 112 p.
- 2 | SCHAUFELI WB, TARIS TW, VAN RHENEN W - Workaholism, burnout and work engagement: three kinds or three different kinds of employee well-being? *Appl Psychol-Int Rev.* 2008; 57 (2):173-203.
- 3 | SCHAUFELI WB, TARIS TW, BAKKER AB - It takes two to tango: workaholism is working excessively and working compulsively. In: BURKES RJ, COOPER CL (Eds) - The long hours culture: causes, consequences and choices. Bingley : Emerald Group Publishing Limited; 2008 : 203-225, 313 p.
- 4 | SCHAUFELI WB, SHIMAZU A, TARIS TW - Being driven to work excessively hard. The evaluation of a two-factor measure of workaholism in the Netherlands and Japan. *Cross-Cult Res.* 2009; 43 (4) : 320-48.
- 5 | SHIMAZU A, SCHAUFELI WB, KAMIYAMA K, KAWAKAMI N - Workaholism vs. work engagement: the two different predictors of future well-being and performance. *Int J Behav Med.* 2015; 22 (1) : 18-23.
- 6 | Le syndrome d'épuisement, une maladie professionnelle. étude pour la reconnaissance du syndrome d'épuisement professionnel au tableau des maladies professionnelles. Technologia, 2014 (<https://www.rpbo.fr/wp-content/uploads/2017/04/Rapport-TechnologiaBurnOut.pdf>).
- 7 | GUÉDON D, BERNAUD JL -Le workaholisme dans une université française: une perspective transactionnelle. *Prat Psychol.* 2015; 21 (1) : 71-85.
- 8 | MACHADO T, DESRUMAUX P, DOSE E - L'addiction au travail: quels effets de la charge de travail, de la dissonance émotionnelle et du surinvestissement? *Prat Psychol.* 2015; 21 (2) : 105-120.
- 9 | SANDRIN E, GILLET N - Validation d'une version française de la Dutch Work Addiction Scale (DUWAS). *Psychol Trav Organ.* 2016; 22 : 147-59.
- 10 | SCHAUFELI WB, TARIS TW, BAKKER AB - Dr Jekyll or Mr Hyde? On the differences between work engagement and workaholism. In: BURKES RJ (Ed) - Research companion to working time and work addiction. Cheltenham: Edward Elgar Publishing; 2006 : 193-217: 384 p.
- 11 | ROBINSON BE - The work addiction risk test: development of a tentative measure of workaholism. *Percept Mot Skills.* 1999; 88 (1) : 199-210.
- 12 | SPENCE JT, ROBBINS AS - Workaholism: definition, measurement and preliminary results. *J Pers Assess.* 1992; 58 (1) : 160-78.
- 13 | TARIS TW, SCHAUFELI WB, VERHOEVEN LC - Workaholism in the Netherlands: Measurement and implications for job strain and Work-nonwork conflict. *Appl Psychol.* 2005; 54 (1) : 37-60.
- 14 | SCHAUFELI WB, BAKKER AB, VAN DER HEIJDEN FMMA, PRINS JT - Workaholism among medical residents: it is the combination of working excessively and compulsively that counts. *Int J Stress Manage.* 2009; 16 (4) : 249-72.
- 15 | LANGEVIN V, BOINI S., FRANÇOIS M., RIOU A.- Maslach Burnout Inventory (MBI). Risques psychosociaux: outils d'évaluation. FRPS 26. *Réf Santé Trav.* 2012; 131 : 157-59.
- 16 | RANTANEN J, FELDT T, HAKANEN JJ, KOKKO K ET AL. - Cross-national and longitudinal investigation of a short measure of workaholism. *Ind Health.* 2015; 53 (2) : 113-23.
- 17 | SCHAUFELI WB, BAKKER AB, SALANOVA M - The measurement of work engagement with a short questionnaire: a cross-national study. *Educ Psychol Meas.* 2006; 66 (4) : 701-16.
- 18 | SCHAUFELI WB, LEITER MP, MASLACH C, JACKSON SE - Maslach Burnout Inventory - General Survey. In: MASLACH C, JACKSON SE, LEITER PM (Eds) - the Maslach Burnout Inventory - Test Manual. 3rd edition. Palo Alto : Consulting Psychologists Press; 1996 : 22-36.
- 19 | DEL LÍBANO M, LLORENS S, SALANOVA M, SCHAUFELI W - Validity of a brief workaholism scale. *Psicothema.* 2010; 22 (1) : 143-50.