

Risques psychosociaux: outils d'évaluation

Questionnaire Vécu du travail (VT)

CATÉGORIE QUESTIONNAIRES TRANSVERSAUX

RÉDACTEURS :

Langevin V., département Expertise et conseil technique, INRS

Boini S., département Épidémiologie en entreprise, INRS

François M., département Homme au travail, INRS

Riou A., département Expertise et conseil technique, 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

Van Veldhoven M., Meijman T.

Objectifs

Évaluation de la charge psychosociale au travail et du stress professionnel.

Année de première publication

1994.

Cadre, définition, modèle

Le questionnaire « Vécu du travail » (VT) a été mis au point aux Pays-Bas par Van Veldhoven et Meijman [1994]. Il a été élaboré sur la base d'une analyse de cinquante questionnaires existants au niveau de la littérature internationale dans les domaines de la charge psychosociale du travail et du stress professionnel. Il est apparu que l'ensemble de ces questionnaires reposait sur une conception similaire du stress, issu d'un déséquilibre entre les exigences du travail et la capacité du salarié à y répondre.

Niveau d'investigation

Diagnostic.

Langue d'origine

Néerlandais (dans cette langue, le sigle du VT est le VBBA).

Traduction

Français (belge) [Vets, Notelaers et De Witte, 2009].

Vocabulaire

Pas de difficulté particulière.

Versions existantes

- Une version à 201 items répartis sur 27 échelles (VT version intégrale).
- Une version à 108 items répartis sur 14 échelles (VT version abrégée).

Structuration de l'outil

Les auteurs présentent deux structurations possibles du questionnaire. Une première structuration, plutôt francophone, répartit les échelles en cinq thèmes, les trois premiers se rapportant aux « causes » de stress en lien avec le travail (« caractéristiques du travail », « organisation du

travail et des relations », « conditions de travail ») et les deux derniers aux « conséquences » pour l'individu (« bien-être » et « tension mentale et émotionnelle »).

Une autre structuration est utilisée en Flandre, pour la version néerlandaise du VT. Elle comporte six thèmes : quatre pour les causes de stress en lien avec le travail, les deux derniers sur les « conséquences » étant identiques à la première classification.

Étant donné que les informations disponibles sur les qualités psychométriques du VT sont présentées selon cette seconde structuration, c'est celle-ci qui est détaillée page suivante (cf. tableau) pour les deux versions intégrale et courte du VT. Dans la version intégrale, 19 échelles mesurent les caractéristiques du travail (« les causes ») et 8 mesurent les conséquences en termes de stress / bien-être et de tensions psychologiques. Au-delà de ses 27 échelles et de ses 201 items, le VT intégral comprend également 42 questions complémentaires isolées.

CATÉGORIE QUESTIONNAIRES TRANSVERSAUX

Thème	Échelle	Nb d'items	VT intégral	VT abrégé
CAUSES				
Contenu du travail	- Diversité dans le travail	6	X	X
	- Possibilités d'apprentissage	4	X	X
	- Autonomie dans votre travail	11	X	X
	- Participation	8	X	X
	- Manque de précision dans le travail	5	X	
	- Changement dans les tâches	5	X	
	- Information	7	X	
	- Problèmes avec le travail	6	X	
Conditions matérielles de travail	- Rythme et quantité de travail	11	X	X
	- Charge émotionnelle	7	X	X
	- Charge mentale	7	X	
	- Efforts physiques	7	X	X
Conditions de travail	- Incertitude quant à l'avenir	4	X	X
	- Rémunération	5	X	
	- Possibilités de carrière	4	X	
Relations de travail	- Relations avec les collègues	9	X	X
	- Relations avec votre chef direct	9	X	X
	- Possibilités de contact	4	X	
	- Communication	4	X	
CONSÉQUENCES				
Bien-être	- Plaisir au travail	9	X	X
	- Implication dans l'organisation	8	X	X
	- Changement d'emploi	4	X	
Tension mentale et émotionnelle	- Besoin de récupération	11	X	X
	- Ruminantion	4	X	X
	- Réactions émotionnelles au travail	12	X	
	- Fatigue au travail	16	X	
	- Qualité du sommeil	14	X	

Modalités de réponse et cotation

La plupart des échelles présente des modalités de réponse de type Likert en fréquence (4 modalités : « *jamais, parfois, souvent, toujours* »). Les modalités de réponse des trois échelles de la dimension « *bien-être* » sont de type binaire « *oui / non* » de même que celles des échelles « *besoin de récupération* », « *ruminantion* » et « *qualité du sommeil* ». L'échelle « *réactions émotionnelles au travail* » présente 4 modalités de réponse graduées (de « *pas du tout* » à « *tout à fait* »). Pour l'échelle « *fatigue au travail* », est proposée une échelle visuelle ana-

logique (exemple : 1 = « *difficultés de concentration* »... 5 = « *pas de difficultés de concentration* »).

Le questionnaire présente des items inversés.

Pour le calcul des scores, les modalités de réponse sont transformées sur une échelle de réponse de 0 à 10. Lorsque les concepts sont formulés positivement (ex. : diversité dans le travail), un score élevé indique une situation favorable. À l'inverse, lorsque les concepts sont formulés négativement (ex. : charge mentale), c'est un score faible qui indique une situation favorable.

Temps de passation

Une heure environ.

Disponibilités et conditions d'utilisation

Prendre contact avec la Direction de la recherche sur l'amélioration des conditions de travail (DiRACT), rue E. Blérot 1 - 1070 Bruxelles, Belgique : alain.piette@emploi.belgique.be

Qualités psychométriques

Les informations relatives aux qualités psychométriques du VT ont été recueillies en consultant des documents disponibles sur le site du ministère chargé du Travail belge : Vets, Notelaers et De Witte [2009]; Vets, De Witte et Notelaers [2009]. La banque de données constituée par ce ministère contient 44 531 réponses, dont 26 357 avec le VT intégral et 9 421 avec le VT abrégé (le reste étant constitué des données issues d'études ayant utilisé quelques échelles du VT).

VALIDITÉ

• Validité critériée concomitante

La validité critériée concomitante du VT a été établie à partir d'une série de régressions linéaires permettant d'établir dans quelle mesure les 19 échelles du VT portant sur les caractéristiques du travail permettent d'expliquer (de prédire, au sens statistique du terme) chacune des 8 échelles de stress / bien-être et de tensions psychologiques du VT.

Les caractéristiques du travail expliquent 31 % de la variance du plaisir du travail, 29 % de la variance de l'implication dans l'organisation et 16 % de la variance de la volonté de changer d'emploi. Les principales caractéristiques du travail qui expliquent ces trois dimensions du bien-être sont : les possibilités d'apprentissage, les conflits de rôle (problèmes avec le travail) et les relations avec la hiérarchie.

Les caractéristiques du travail expliquent 27 % de la variance du besoin de récupération, 17 % de la variance de la rumination, 16 % de la variance de la qualité du sommeil, 22 % de la variance des réactions émotionnelles et 13 % de la fatigue. Les principales caractéristiques du travail qui expliquent ces cinq dimensions des tensions psychologiques sont : le rythme et la quantité de travail, la charge émotionnelle et les changements dans le travail.

● Validité critériée prédictive

Vets, Notelaers et De Witte [2009] citent une étude [Van Veldhoven, 1996] montrant la validité prédictive du VT vis-à-vis de l'absentéisme (fréquence et durée des absences). Toutefois le détail des résultats n'est pas indiqué et la publication citée est difficilement accessible (thèse de doctorat en néerlandais).

● Validité de structure interne

Dans le manuel de codage du questionnaire VT [Vets, De Witte et Notelaers, 2009], des analyses factorielles avec rotation Varimax ont été effectuées sur la base de la structure alternative du VT (en six dimensions).

Pour la dimension « contenu du travail », l'analyse factorielle avec rotation Varimax fait apparaître 7 facteurs alors qu'il y a 8 échelles : les items de la diversité du travail et les possibilités d'apprentissage sont sur un seul et même facteur. Les auteurs préfèrent néanmoins maintenir la distinction entre les deux. Les autres facteurs correspondent aux échelles prédéfinies. Néanmoins deux items de l'échelle « participation » saturent également le facteur « information » et un item de « changement dans les tâches » sature non pas le facteur attendu mais celui sur « l'information ».

Pour la dimension « conditions matérielles de travail », l'analyse factorielle avec rotation Varimax fait apparaître

4 facteurs, retrouvant la composition des quatre échelles de cette dimension. Seul un item de l'échelle « rythme et quantité de travail » présente un coefficient de saturation bas. Pour la dimension « conditions de travail », trois facteurs sont dégagés conformément à la composition des trois échelles de cette dimension. Il en va de même pour la dimension « relations de travail » (4 facteurs dégagés pour 4 échelles).

Pour la dimension « bien-être », l'analyse factorielle fait apparaître trois facteurs (pour les trois échelles). Néanmoins deux items sont bifactoriels et un item de l'échelle « implication dans l'organisation » se retrouve de fait sur le facteur « changement d'emploi ».

Pour la dimension « tensions mentales et émotionnelles », cinq facteurs sont dégagés, retrouvant la composition des cinq échelles de cette dimension. Néanmoins trois items de l'échelle « qualité du sommeil » saturent également le facteur « besoin de récupération ».

Vets, Notelaers et De Witte [2009] mentionnent la réalisation d'analyses factorielles confirmatoires sur le VT, confirmant sa validité de structure ou de « construit », dans le cadre d'une thèse de doctorat aux Pays-Bas [Van Veldhoven, 1996].

● Validité discriminante

Des analyses de variance simples ou multiples font apparaître des différences dans les réponses aux échelles du VT selon la catégorie socioprofessionnelle, le niveau de qualification, l'âge, le travail de jour vs le travail posté, la langue (néerlandais ou français), le sexe, le secteur d'activité, le type de contrat de travail et le temps de travail (temps plein / temps partiel) [Vets, Notelaers et De Witte, 2009].

FIDÉLITÉ

● Consistance interne

Pour les échelles portant sur les

caractéristiques du travail, les coefficients alpha de Cronbach varient entre 0,69 et 0,94. Pour les échelles portant sur les « conséquences », ces coefficients varient entre 0,75 et 0,95 [Vets, Notelaers et De Witte, 2009]. Pour les données spécifiquement françaises de la base de données belge, les auteurs indiquent que les coefficients alpha sont pour la plupart des échelles supérieurs à 0,80. Seules quatre échelles (« charge émotionnelle », « plaisir au travail », « implication dans l'organisation », « rumination ») présentent des coefficients alpha inférieurs à 0,80 mais toujours supérieurs à 0,65. La consistance interne des échelles du VT est donc satisfaisante.

Sensibilité

La dispersion des réponses aux 27 échelles est indiquée d'une part par des histogrammes et d'autre part par des boîtes à moustaches*. La sensibilité des échelles est très variable selon les échelles [Vets, Notelaers et De Witte, 2009].

Étalonnage

[Vets, Notelaers et De Witte, 2009] Dans le contexte de la loi belge de 1996 sur le bien-être au travail, la DiRACT (auparavant dénommée institut national de recherche sur les conditions de travail – INRCT) a lancé en avril 1999 la constitution d'une banque de données sur la charge psychosociale du travail et le stress au travail, en utilisant le questionnaire VT avec l'aide de deux cabinets conseil: Quest Europe asbl et l'Institut Persoonlijke KwaliteitsZorg (PKZ).

Entre 1999 et 2007, 44 531 questionnaires ont été renseignés. Ces données proviennent de 272 interventions en entreprise ou groupes d'entreprises. La répartition selon les secteurs d'activités est la suivante : 40 % des données sont issues du secteur industriel, 22 % des services commerciaux et 38 %

* La boîte à moustaches (aussi appelée diagramme en boîte, boîte de Tukey ou *boxplot*) est un graphique de données statistiques qui représente schématiquement une distribution.

des services non commerciaux. Le questionnaire VT a été complété par 79 % de néerlandophones et 21 % de francophones. L'échantillon se compose d'un nombre à peu près équivalent d'hommes (49,7 %) et de femmes (50,3 %). L'âge moyen des répondants se situe à 39,7 ans (écart-type = 9,9). Les ouvriers (30 %) et les employés (35 %) représentent l'essentiel de l'échantillon, complété par les professions intermédiaires de la santé et de l'enseignement (20 %), les cadres (10 %), les cadres supérieurs (4,5 %) et autres fonctions (0,5 %). Les paramètres de tendance centrale (moyenne, médiane) et de dispersion (quartiles inférieur et supérieur) pour chaque échelle sont indiqués.

Biais, critiques, limites

Le questionnaire VT comporte de nombreuses échelles et items, ce qui aboutit à un questionnaire assez long. Les 42 questions complémentaires isolées apparaissent, de ce fait, surabondantes. Dans le rapport [Vets, Notelaers et De Witte, 2009], il est indiqué que des utilisations partielles du VT ont été réalisées (par exemple, une sélection de 10 échelles). Les auteurs signalent également une version courte du VT à 36 questions réparties sur 11 échelles, le *Short Inventory to Monitor Psychosocial Hazards* (SIMPH), dont les premières analyses de validité de structure interne sont encourageantes mais indiquent des améliorations possibles de cette version réduite [Notelaers et al., 2007].

Il peut paraître étonnant que les auteurs belges conservent la structure d'origine du questionnaire alors que les analyses factorielles qu'ils effectuent leur indiquent des voies d'amélioration possibles. En particulier, la fusion des deux échelles « *diversité du travail* » et

« *possibilités d'apprentissage* » apparaît pertinente, ce que confirme également les analyses factorielles effectuées sur la version courte du VT [Notelaers et al., 2007].

Lors de la passation du questionnaire, les items des échelles sont regroupés entre eux et avec l'intitulé de l'échelle, ce qui peut créer un effet de halo.

La répartition des échelles du VT en deux classifications possibles introduit de la confusion. Il aurait été préférable que les auteurs n'en retiennent qu'une seule, par exemple sur la base d'une analyse factorielle confirmatoire de second degré, déterminant la classification qui reflète le mieux l'organisation des échelles entre elles.

Cette absence de choix entre l'une ou l'autre classification s'explique sans doute par un défaut de cadre théorique qui permettrait d'organiser les échelles en fonction d'un modèle de lecture et de compréhension des situations de travail.

Les intitulés des échelles et des dimensions (thèmes) ne sont pas toujours très explicites. Par exemple, l'échelle « *problèmes avec le travail* » est en fait une échelle portant sur le concept de conflits de rôle. L'échelle « *changement d'emploi* » porte plus précisément sur l'intention de quitter son emploi.

La façon dont les scores sont convertis sur une échelle de 0 à 10 n'est pas expliquée très clairement.

Observations particulières

Le questionnaire VT est un questionnaire explorant à la fois un ensemble de sources de stress liées au travail et un ensemble de conséquences au niveau individuel. Il offre la possibilité d'utiliser une version intégrale, une version abrégée, voire

une version courte. Dans sa conception, il est assez proche du COPSOQ (*Copenhagen Psychosocial Questionnaire*), autre questionnaire d'origine néerlandaise (*NDLR: qui fera l'objet d'une prochaine fiche FRPS*), qui propose trois versions possibles: version longue (141 questions, 30 échelles); version moyenne (95 questions, 26 échelles); version courte (44 questions, 8 échelles).

BIBLIOGRAPHIE

- **VETS C, NOTELAERS G, DE WITTE H** - Analyse de la charge psychosociale du travail en Belgique: résumé de 10 ans de recherche fondées sur la banque de données de la DiRACT. Mission du service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, 2009 (www.emploi.belgique.be/moduleDefault.aspx?id=28990).
- **VETS C, DE WITTE H, NOTELAERS G** - Analyse de la charge psychosociale du travail en Belgique: manuel de codage des données de le DiRACT. Mission du service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, 2009 (www.emploi.belgique.be/moduleDefault.aspx?id=28990).
- **NOTELAERS G, DE WITTE H, VAN VELHOVEN M, VERMUNT JK** - Construction and validation of the Short Inventory to Monitor Psychosocial Hazards. *Méd Trav Ergonomie*. 2007; 44 (1): 11-18.
- **VAN VELDHOVEN M** - Psychosociale arbeidsbelasting en werkstress (these). Doctoraal Proefschrift. Rijksuniversiteit Groningen. Lisse: Swets & Zeitlinger; 1996.
- **VAN VELDHOVEN M, MEIJMAN TF** - Het meten van psychosociale arbeidsbelasting met een vragenlijst: de vragenlijst beleving en beoordeling van de arbeid (VBBA). Amsterdam: NIA; 1994.