

# **ADAPTATION DE L'ÉCHELLE DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL (WRQoL) D'EASTON ET VAN LAAR, VERSION FRANÇAISE DE 24 ITEMS, À L'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL TOGOLAIS**

**ATSOU Kossi Adebola 1,<sup>1\*</sup>**

**TCHASSAMA Ati-Mola 2,<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>*Département de Psychologie Appliquée*

*Université de Lomé, (Togo)*

*angelo.atsou@gmail.com*

*+228 90037918*

## **Résumé**

*La présente étude a pour objet, l'adaptation d'un outil existant d'évaluation du bien-être au travail. En effet, le questionnaire « Qualité de Vie au Travail » existe en plusieurs versions. Cependant, celui qui s'apparente le mieux à notre environnement d'étude qui est le milieu de travail togolais est le WRQoLv22 version française traduite par Zenasni (2011). Bien que cette version nous paraisse plus appropriée, certains items nécessitent des reformulations afin de permettre à notre cible d'en avoir une bonne compréhension, vu qu'elle a été traduite et validée dans le contexte de travail français. Pour atteindre cet objectif, nous avons dans un premier temps passé en revue tous les 24 items du questionnaire WRQoLv22 en analysant leur degré de compréhension et en reformulant au besoin certains items en fonction de l'environnement de travail et du contexte togolais. Ainsi, 14 items sur les 24 ont été reformulés pour faciliter la compréhension aux répondants. Ensuite, après la pré-enquête nous avons collecté des données auprès de 580 travailleurs de la ville de Lomé à base des items reformulés. Le questionnaire revu comporte : les caractéristiques sociodémographiques des répondants et les 24 items. Les qualités psychométriques qui en découlent ont démontré la fiabilité de l'outil adapté avec une cohérence interne satisfaisante marquée par un coefficient alpha de Cronbach  $\alpha=0,86$ . L'Analyse en Composantes Principales (ACP) fait ressortir une structure en 4 composantes. L'ajustement du modèle révèle un bon indice d'ajustement comparatif (CFI) de 0,90 et une bonne précision des prédictions du modèle avec une approximation RMSE de 0,05. La valeur W de Shapiro-Wilk est de 0,98 ce qui montre que la distribution serait proche de la normale, cependant la valeur p de Shapiro-Wilk inférieur à 0,05 indiquerait que les données ne*

*suivent pas une distribution normale. En somme, l'adaptation du WRQoLv22 soumis au test psychométrique montre des résultats satisfaisants marquant l'utilisation adéquate de l'outil pour l'évaluation de la qualité de vie en milieu professionnel au Togo.*

**Mots-clés :** contextualisation ; questionnaire ; qualité de vie au travail ;

## Abstract

*This study aims to adapt an existing tool for assessing well-being in the workplace. The Quality of Life at Work (WRQoL) questionnaire exists in several versions. The French version of WRQoL-22, translated by Zenasni (2011), best suits our study environment : the Togolese workplace. While we consider this version to be the most appropriate, some items must be reworded to ensure that our target audience can properly understand them, as they were translated and validated in a French work context. To achieve this goal, we first reviewed all 24 items in the WRQoL-22 questionnaire. We analyzed the comprehensibility of each item and reformulated certain items to reflect the Togolese work environment and context, as necessary. Fourteen of the 24 items were reformulated to improve comprehension. After the pre-survey, we collected data from 580 workers in Lomé based on the revised items. The revised questionnaire includes the sociodemographic characteristics of the respondents and the 24 items. The resulting psychometric properties demonstrated the adapted tool's reliability, marked by satisfactory internal consistency and a Cronbach's alpha coefficient of  $\alpha=0.86$ . Principal component analysis (PCA) revealed a four-component structure. Model fit revealed good comparative fit indices (CFI) of 0.90 and good model prediction accuracy with an RMSE approximation of 0.05. The Shapiro-Wilk W value is 0.98, indicating that the distribution is close to normal; however, the p-value of less than 0.05 from the same test shows that the data does not follow a normal distribution. In summary, psychometric testing of the adapted WRQoL-22 shows satisfactory results, indicating that the tool is suitable for assessing quality of life in the workplace in Togo.*

**Keywords:** contextualization; questionnaire; quality of life at work.

## Introduction

L'exposition de l'être humain à divers facteurs de risques professionnels amène les acteurs en santé et sécurité au travail à s'intéresser de plus en plus à son bien-être. Le bien-être au travail, regroupe l'ensemble des conditions permettant au

travailleur de se sentir bien dans son environnement de travail, aussi bien physiquement que psychologiquement. Pour Voyer et Boyer (2001), le bonheur, la qualité de vie ou la satisfaction sont trois concepts généralement employés pour désigner le bien-être. En termes de qualité de vie au travail, MENDY, et al., (2020) distinguent deux approches : l'approche classique fondée sur la satisfaction des travailleurs et l'approche systémique basée sur les démarches d'innovation, d'apprentissage et d'interaction socio-économique (MENDY, et al., 2020). Selon Brillet et al., (2017), l'expression « amélioration des conditions de travail » est le plus souvent utilisée au détriment de la qualité de vie au travail. Les conditions de travail inadéquates et des facteurs néfastes dans l'environnement de travail favorisent chez le travailleur des affections physiques et psychologiques qui peuvent entraver la performance non seulement individuelle du travailleur mais aussi de toute l'organisation. D'où la nécessité de mesurer le bien-être chez les travailleurs afin de prendre des dispositions essentielles. Cette mesure du bien-être nécessite l'utilisation d'outils adéquats conformes à la cible pour être efficace.

Divers modèles abordent la notion de qualité de vie au travail. Walton (1973) a développé un modèle comportant 8 facteurs : une rémunération adaptée et juste ; un environnement de travail sain et sécurisant ; des perspectives de progression et de sécurité de l'emploi ; le développement des compétences individuelles ; un espace de vie global, capable de concilier vie professionnelle et vie privée ; une intégration sociale satisfaisante au sein de l'organisation de travail, sans préjugés, égalitaire et communautaire ; un environnement de travail constitutionnel, capable d'accueillir la libre expression, l'équité et la confidentialité ; une importance accordée aux rapports sociaux dans le cadre du travail. Sirgy, Efraty, Siegel & Lee (2001) ont mis en place un modèle de 16 items en matière de qualité de vie au travail portant sur : la satisfaction des besoins en fonction des

exigences du poste ; la satisfaction des besoins en fonction de l'environnement de travail ; la satisfaction des besoins en fonction du comportement des supérieurs hiérarchiques ; la satisfaction des besoins en fonction des programmes annexes ; l'engagement organisationnel. Le modèle d'Inventaire Systémique de la Qualité de Vie au Travail (ISQVT) de Dupuis (2006) par exemple regroupe huit (08) dimensions : la rémunération ; le cheminement professionnel ; les heures de travail ; le climat avec les collègues ; le climat avec les supérieurs ; les caractéristiques de l'environnement physique ; le soutien apporté à l'employé et enfin les facteurs qui influencent l'appréciation des tâches. Easton et Laar (2007), ont mis en place un modèle Work-Related Quality of Life Scale (WRQoL), regroupant les dimensions : Satisfaction professionnelle ; Bien-être général au travail ; Interface domicile-travail ; Stress au travail ; Conditions de travail ; Contrôle au travail. En 2010, Normala et al., ont travaillé sur la qualité de vie au travail à partir de 28 items, en abordant : la formation professionnelle et apprentissage, l'implication dans l'entreprise, l'environnement de travail (bruit, éclairage, propreté, etc.), la supervision, le revenu, les avantages sociaux, l'intégration sur le lieu de travail.

Martin-Lacroux et Juban en 2021, lors du 32<sup>ème</sup> Congrès de l'Association francophone de Gestion des Ressources Humaines (AGRH) ont présenté une étude menée en France sur la Qualité de vie au travail : une approche par l'analyse importance-performance. La collecte des données a été réalisée à partir de la version traduite et adaptée de la Work-Related Quality of Life (WRQoL) d'Easton & Laar. En plus des 6 facteurs habituels de la WRQoL, Martin-Lacroux et Juban ont ajouté un 7<sup>ème</sup> facteur : la « rémunération » avec 2 items, extrait de l'échelle de Bien-être au travail de Bierry et Creusier (2013). L'étude a porté sur 402 sujets tous en activités dans le secteur privé. Les qualités

psychométriques de la WRQoL ainsi adaptée par Martin-Lacroux et Juban révèlent que :

- La sous-échelle « équilibre vie professionnelle/vie personnelle (HWI) » de 3 items présente un coefficient alpha de Cronbach de 0,87 ;
- La sous-échelle « conditions de travail (WCS) » de 3 items présente un coefficient alpha de Cronbach de 0,85 ;
- La sous-échelle « satisfaction en lien avec l'emploi et la carrière (JCS) » de 6 items présente un coefficient alpha de Cronbach de 0,90 ;
- La sous-échelle « niveau d'autonomie (CAW) » de 3 items présente un coefficient alpha de Cronbach de 0,89 ;
- La sous-échelle « stress au travail (SAW) » de 2 items présente un coefficient alpha de Cronbach de 0,95 ;
- La sous-échelle « bien-être en général (GWB) » de 6 items présente un coefficient alpha de Cronbach de 0,95 ;
- La sous-échelle introduite « rémunération (REM) » de 2 items présente un coefficient alpha de Cronbach de 0,94.

Par ailleurs, l'analyse factorielle confirmatoire présente des indices d'ajustement suivantes ( $\text{Chi}^2(231) = 475.37$ ,  $p < .001$  ;  $\text{CFI} = 0.96$  ;  $\text{TLI} = 0.96$  ;  $\text{RMSEA} = 0.05$ ,  $\text{IC90\%RMSEA} [0.045, 0.058]$ ,  $\text{SRMR} = 0.03$ ).

Easton et Laar (2007 ; 2018), rapportent dans « le manuel d'utilisation de l'échelle WRQoL (Work-Related Quality of Life) : une mesure de la qualité de vie au travail. Université de Portsmouth », les qualités psychométriques de la WRQoL après une étude sur 953 sujets en Angleterre. Il en ressort que :

- La sous-échelle « Interface travail-domicile (HWI) » de 3 items présente un coefficient alpha de Cronbach de 0,82 ;

- La sous-échelle « conditions de travail (WCS) » de 3 items présente un coefficient alpha de Cronbach de 0,75 ;
- La sous-échelle « Satisfaction professionnelle et carrière (JCS) » de 6 items présente un coefficient alpha de Cronbach de 0,86 ;
- La sous-échelle « Contrôle au travail (CAW) » de 3 items présente un coefficient alpha de Cronbach de 0,81 ;
- La sous-échelle « stress au travail (SAW) » de 2 items présente un coefficient alpha de Cronbach de 0,81 ;
- La sous-échelle « bien-être en général (GWB) » de 6 items présente un coefficient alpha de Cronbach de 0,88 ;
- L'échelle Globale « WRQoL» de 23 items présente un coefficient alpha de Cronbach de 0,91.

L'analyse factorielle confirmatoire présente des indices d'ajustement comme suit :  $\chi^2 (216, N = 953) = 866,46$ ,  $p < 0,01$ , CFI = 0,94, GFI = 0,93, NFI = 0,92 et RMSEA = 0,05. De plus il est observé une forte corrélation entre les facteurs JCS et WCS (0,64), JCS et CAW (0,70) et WCS et CAW (0,63).

Dans le cadre de l'évaluation de la qualité de vie au travail chez les travailleurs en milieu professionnel togolais, nous avons opté pour l'utilisation de l'échelle WRQoL. Ce choix s'explique non seulement par le fait qu'elle est l'échelle fréquemment utilisée pour apprécier la qualité de vie au travail mais aussi parce qu'elle a fait l'objet d'études scientifiques de validation et d'adaptation. Dans la présente étude nous avons utilisé la WRQoLv22 traduite par Franck Zenasni après avoir reformulé certains items pour les rendre accessible à notre cible. Cependant, nous nous interrogeons sur les qualités psychométriques de l'outil que nous avons adapté pour la collecte. Autrement, nous voulons savoir si l'outil adapté présente une fiabilité, validité et sensibilité satisfaisantes.

## 1. Méthodologie

### 1.1. Population d'étude

Notre population est composée de l'ensemble des travailleurs en milieu professionnel au Togo. Il s'agit des travailleurs en activité aussi bien dans le secteur privé que public.

### 1.2. Echantillonnage

Pour avoir une analyse factorielle valide, il est recommandé d'avoir entre 5 et 10 répondants par item de l'inventaire, idéalement 10 ou plus (Hair et al., 1998).

A cet effet, pour le questionnaire WRQoL comptant 24 items, nous devons avoir au minimum un échantillon  $n = \text{nombre d'items} \times 5$ ;  $n = 120$  sujets. Cependant, nous avons collecté les données auprès de 580 sujets.

Les données ont été collectées à partir de l'échelle de qualité de vie liée au travail (WRQoL) version française de 24 items d'Easton et Laar traduite par Zenasni. Cette échelle comporte 6 dimensions : Bien-être général (GWB) de 6 items, Interface Domicile-Travail (HWI) de 3 items, Satisfaction professionnelle et de carrière (JCS) de 6 items, Contrôle au travail (CAW) de 3 items, Conditions de travail (WCS) de 3 items, Stress au travail (SAW) de 2 items. Selon les auteurs, l'item 24 « Je suis satisfait de la qualité globale de ma vie professionnelle » n'est pas utilisé dans le calcul des dimensions. Car il fournit juste une estimation globale de la qualité de vie au travail dans les cas où certaines conditions de travail n'ont pas été mentionnées dans l'échelle.

Sur cet aspect, nous avons un autre point de vue, car cet item à notre avis pourrait faire partie de la Satisfaction professionnelle et de carrière (JCS). Ce qui nous a amené à adopter deux façons d'apprécier les données collectées. Dans une première analyse des données, nous avons pris en compte les 6 dimensions selon les 23 items et les procédures prévues par les auteurs : fiabilité

selon la cohérence interne, et l'analyse factorielle confirmatoire. Ensuite, nous avons réalisé les analyses en reprenant les processus psychométriques à l'aide des données recueillies par les 24 items : fiabilité par la cohérence interne, la validité par l'analyse en composantes principales (ACP) et analyse factorielle confirmatoire (AFC), puis la sensibilité par le calcul de W de Shapiro-Wilk, les coefficients d'asymétrie et d'aplatissement par rapport à une distribution normale.

La collecte a été faite par auto administration (chaque répondant a rempli le questionnaire lui-même).

### ***1.3. Traitement et analyse des données***

Pour le traitement des données issues de la collecte, nous avons utilisé le logiciel Jamovi 2.3. 28 grâce auquel nous avons eu des figures et tableaux décrivant les différents éléments des qualités psychométriques de la WRQoL revue.

Dans le cadre de cette étude, la fiabilité de l'outil (la fiabilité d'une échelle basée sur le degré d'inter corrélation des items de l'échelle) est déterminée par la valeur de l'alpha de Cronbach pour apprécier la cohérence interne :

- $\alpha \geq 0,9$  : Excellent ;
- $0,8 \leq \alpha < 0,9$  : Bon ;
- $0,7 \leq \alpha < 0,8$  : Acceptable ;
- $0,6 \leq \alpha < 0,7$  : Questionnable ;
- $0,5 \leq \alpha < 0,6$  : Faible ;
- $\alpha < 0,5$  : Inacceptable (Nunnally (1978) ; Kline (2000)).

Quant à la validité de l'outil, elle est déterminée par l'analyse en composantes principales (ACP), et l'analyse factorielle confirmatoire (AFC). Pour réaliser l'ACP, nous avons déterminé d'abord l'indice KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) pour évaluer la qualité de l'échantillon, et le test de Bartlett pour vérifier l'existence de corrélations significatives entre les variables. Une

valeur de KMO de 0,5 est acceptable. Ainsi qu'un résultat significatif ( $p < 0,05$ ) au test de Bartlett indique que les variables sont suffisamment corrélées pour justifier une ACP. Ensuite, nous avons identifié les composantes principales de l'échelle WRQoL revue par rotation Oblimin.

L'AFC est réalisée en déterminant les indices d'ajustement CFI (Comparative Fit Index), TLI (Tucker-Lewis Index), SRMR (Standardized Root Mean Square Residual) et RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation). Un bon ajustement indique que le modèle est une représentation adéquate des données. En ce qui concerne les indices CFI et TLI, les valeurs au-dessus du seuil de 0.90 indiquent un ajustement adéquat du modèle (Bentler, 1990) tandis que des valeurs au-dessus du seuil de 0.95 indiquent un bon ajustement du modèle (Hu & Bentler, 1999). Une valeur de RMSEA inférieure à 0,05 est considérée comme un bon ajustement (Hu & Bentler, 1999), tandis qu'une valeur entre 0,05 et 0,08 est acceptable (Byrne, 1998; Steiger, 1989). Une valeur de SRMR inférieure à 0,05 indique un bon ajustement du modèle (Hu & Bentler, 1999). Une valeur de SRMR entre 0,05 et 0,08 est considérée comme un ajustement acceptable.

## 2. Résultats

Ici nous allons présenter les données sociodémographiques des répondants, ensuite les données issues des qualités psychométriques de la WRQoL revue suivant les 6 dimensions proposées par les auteurs, puis les données issues des qualités psychométriques reprises de la WRQoL revue.

## ***2.1. Les données sociodémographiques de l'échantillon***

Tableau 1: répartition des enquêtés selon le sexe

Sexe	Quantités	% du Total	% cumulés
féminin	280	48.3 %	48.3 %
masculin	300	51.7 %	100.0 %

Source : nos données d'enquête de juillet 2025

Ce tableau montre que notre échantillon est composé de 51,7% d'hommes et de 48,3% de femmes. Il y a une différence de 20 sujets entre les hommes et les femmes ayant répondu aux questions.

Tableau 2 : répartition des enquêtés selon l'âge

Age	Quantités	% du Total	% cumulés
18 – 25 ans	226	39.0 %	39.0 %
26 – 33 ans	183	31.6 %	70.5 %
34 – 41 ans	110	19.0 %	89.5 %
42 – 49 ans	34	5.9 %	95.3 %
50 ans et plus	27	4.7 %	100.0 %

Source : nos données d'enquête de juillet 2025

Ce tableau présente les données relatives à l'âge de notre échantillon. Il en ressort que 39% ont un âge compris entre 18-25 ans, 31,6% compris entre 26-33 ans, 19% ont un âge compris entre 34-41 ans, 5,9% ont un âge entre 42-49 ans et 4,7% ont un âge minimum de 50 ans. Les répondants sont relativement de jeune âge.

Tableau 3 : répartition des enquêtés selon le niveau d'étude

Diplôme	Quantités	% du Total	% cumulés
BAC	221	38.1 %	38.1 %
BEPC	100	17.2 %	55.3 %
CEPD	29	5.0 %	60.3 %
Doctorat	5	0.9 %	61.2 %
Licence	151	26.0 %	87.2 %
Master	37	6.4 %	93.6 %
Maîtrise	37	6.4 %	100.0 %

Source : nos données d'enquête de juillet 2025

Il ressort de ce tableau que 38,1% des répondants ont un niveau BAC, 26% ont un niveau Licence, 17,2% ont un niveau BEPC, 6,4% ont respectivement le niveau Maîtrise et Master, 5% ont un niveau CEPD et 0,9% ont un niveau Doctorat. Les répondants ont majoritairement un niveau BAC, Licence et BEPC.

Tableau 4 : répartition des enquêtés selon la situation matrimoniale

situation matrimoniale	Quantités	% du Total	% cumulés
célibataire	371	64.0 %	64.0 %
divorcé(e)	11	1.9 %	65.9 %
marié(e)	183	31.6 %	97.4 %
veuf(ve)	15	2.6 %	100.0 %

Source : nos données d'enquête de juillet 2025

En ce qui concerne la situation matrimoniale, 64% des répondants sont célibataires, 31,6% sont mariés, 2,6% sont veufs

et 1,0% divorcés. La plupart des répondants sont des célibataires.

Tableau 5 : répartition des enquêtés selon l'ancienneté au service

ancienneté	Quantités	% du Total	% cumulés
0 à 5 ans	366	63.1 %	63.1 %
6 à 10 ans	165	28.4 %	91.6 %
plus de 10 ans	49	8.4 %	100.0 %

Source : nos données d'enquête de juillet 2025

De ce tableau, nous remarquons que 63,1% des répondants ont effectué entre 0 et 5 ans dans leur service actuel ; 28,4% ont effectué entre 6 et 10 ans ; puis 8,4% ont effectué plus de 10 ans dans leur service actuel.

## *2.2. Les qualités psychométriques de l'échelle WRQoL revue selon les 6 dimensions et les 23 items identifiés par les auteurs*

Tableau 6 : consistance interne des dimensions de l'échelle WRQoL revue en maintenant les 6 dimensions et les 23 items

Dimension	Nombre d'items	Fiabilité ( $\alpha$ )	Appréciation
Bien-être général (GWB)	06	0.73	Acceptable
Interface travail-domicile (HWI)	03	0.60	Questionnable
Satisfaction professionnelle et carrière (JCS)	06	0.70	Acceptable
Contrôle au travail (CAW)	03	0.55	Faible
Conditions de travail (WCS)	03	0.62	Questionnable
Stress au travail (SAW)	02	0.47	Inacceptable
WRQoL Global	23	0.87	Bon

Source : nos données d'enquête de juillet 2025

Les données de ce tableau montrent que la consistance interne de l'échelle globale est bonne. Cependant les dimensions Stress

au travail (SAW), Contrôle au travail (CAW), Interface travail-domicile (HWI), Conditions de travail (WCS) n'ont pas une consistance interne satisfaisante car leur valeur alpha de Cronbach est inférieure à 0,70 correspondant à la valeur minimale d'acceptabilité.

Tableau 7 : analyse factorielle confirmatoire sur la base de l'échelle WRQoL revue en maintenant les 6 dimensions et les 23 items

$\chi^2$	ddl	p	CFI (indice d'ajustement comparatif)	IC90% de la RMSEA				
				TLI	SRMR	Approximation de RMSE	Borne inf	Supérieur
566	214	< .001	0.882	0.862	0.0493	0.0564	0.0511	0.0616

Source : nos données d'enquête de juillet 2025

Il ressort de ce tableau que les valeurs de CFI et TLI sont inférieures à 0,90 indiquant un mauvais ajustement du modèle. Cependant les valeurs de RMSE et SRMR sont inférieures à 0,08 indiquant un ajustement acceptable du modèle. Globalement le modèle serait acceptable.

Tableau 8 : matrice de corrélation des dimensions de l'échelle WRQoL revue en maintenant les 6 dimensions et les 23 items

	JCS	CAW	GWB	HWI	SAW	WCS					
JCS	—										
CAW	0.641	***	—								
GWB	0.514	***	0.450	***	—						
HWI	0.571	***	0.503	***	0.511	***					
SAW	0.020	-		0.070	-	—					
WCS	0.582	***	0.519	***	0.633	***	0.583	***	0.003	—	
<i>Note.</i> * p < .05, ** p < .01, *** p < .001											

Source : nos données d'enquête de juillet 2025

Il y a une forte corrélation positive entre la dimension Satisfaction professionnelle et carrière (JCS) et les dimensions : Contrôle au travail (CAW), Bien-être général (GWB), Interface travail-domicile (HWI), Conditions de travail (WCS). Il existe également une forte corrélation positive entre la dimension Contrôle au travail (CAW) et les dimensions : Bien-être général (GWB), Interface travail-domicile (HWI), Conditions de travail (WCS). La dimension Bien-être général (GWB) est fortement corrélée positivement aux dimensions Interface travail-domicile (HWI), Conditions de travail (WCS). La dimension Interface travail-domicile (HWI) est fortement corrélée positivement à la dimension Conditions de travail (WCS). Il n'y a pas de liens significatifs entre la dimension Stress au travail (SAW) et les autres dimensions de l'échelle WRQoL revue de 23 items.

### ***2.3. Les qualités psychométriques de l'échelle WRQoL revue en prenant en compte les 24 items***

Nous avons repris les qualités psychométriques de l'échelle WRQoL revue cette fois en prenant en compte les 24 items répondus par notre cible. La structure factorielle est réalisée pour vérifier si la WRQoL revue présenterait les 6 facteurs comme les présente la version originale des auteurs. A cet effet, nous avons repris les analyses : la consistance interne (fiabilité), l'ACP et AFC (la validité), l'indice W de Shapiro-Wilk, les coefficients d'asymétrie et d'aplatissement (sensibilité) pour vérifier les qualités psychométriques.

- Validité : analyse en composantes principales (ACP) et analyse factorielle confirmatoire (AFC) de l'échelle WRQoL revue selon les 24 items

Tableau 9 : Le test KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) et le test de Bartlett

Test d'adéquation de l'échantillonnage de KMO		
	Analyse statistique des mesures (MSA)	
Général	0.919	
Test de sphéricité de Bartlett		
$\chi^2$	ddl	p
3827	276	<.001

Source : nos données d'enquête de juillet 2025

Il ressort de ce tableau une valeur excellente de l'indice KMO de 0,91 qui montre une adéquation de l'échantillon pour une analyse factorielle. Les items de l'échelle WRQoL revue sont bien corrélés entre elles et donc l'analyse en composantes principales est pertinente.

Le test de Bartlett indique un p inférieur à 0,05 ce qui montre que les variables sont suffisamment corrélées pour justifier l'analyse factorielle (la réalisation de l'ACP).

Tableau 10 : ACP de l'échelle WRQoL revue selon les 24 items

	Composante			
	1	2	3	4
1 – Mes objectifs de travail sont clairement définis		0.724		0.450
2 - Je peux donner mon avis et influencer les changements dans mon travail.		0.576		0.585
3 – J'ai l'occasion de mettre en pratique mes compétences dans mon travail.		0.795		0.432
4 - Je me sens bien en ce moment		0.405		0.539

5 - Mon employeur me fournit un espace de travail adapté et une flexibilité adéquate pour que mon travail soit en harmonie avec ma vie de famille.	0.411	0.570
6 - Mes horaires de travail actuel sont adaptés à ma situation personnelle	0.517	0.640
7 - Je me sens souvent sous pression au travail	0.743	0.452
8 - Quand j'ai fait un bon travail, il est reconnu par mon supérieur hiérarchique	0.447	0.693
9 - Ces derniers temps, je me suis senti malheureux(se) et déprimé(e)	-	0.507
10 - Je suis satisfait(e) de ma vie	0.508	0.603
11 - Dans mon travail, on m'encourage à me former et à progresser	0.416	0.550
12 - On m'associe aux décisions qui me concernent dans mon propre domaine de travail	0.419	0.522
13 - Mon employeur me fournit ce dont j'ai besoin pour faire mon travail efficacement	0.485	0.534
14 - Mon supérieur hiérarchique encourage fortement les horaires flexibles de travail.	0.537	0.590
15 - Ma vie est presque comme je la veux	0.819	0.402
16 - Je travaille dans un environnement sécurisé/sûr	0.434	0.644
17 - Généralement, les choses se passent bien pour moi	0.804	0.431
18 - Je suis satisfait(e) des possibilités d'évolution disponibles dans mon travail.	0.399	0.571
19 - Je ressens souvent trop de stress au travail	0.815	0.349
20 - Je suis satisfait(e) du niveau de formation que j'ai reçu pour réaliser mon travail actuel	0.305	0.718
21 - Ces derniers temps, je me sens globalement heureux(se)	0.695	0.416

22 - Les conditions de travail sont satisfaisantes	0.645	0.460
23 - Je participe aux décisions qui touchent le public dans mon travail	0.446	0.675
24 - Je suis content de ma vie professionnelle	0.615	0.555
<b>Note.</b> la rotation 'oblimin' a été utilisée		

Source : nos données d'enquête de juillet 2025

Tous les items présentent au moins un coefficient de 0,30 indiquant qu'ils sont tous retenus. Après rotation il ressort quatre composantes au lieu de six comme dans la version originale. Nous distinguons ainsi :

- Composante 1 : Satisfaction Générale de la Vie (SGV) comporte 07 items dont 10, 15, 16, 17, 21, 22, 24 ;
- Composante 2 : Autonomie de Planification Professionnelle (APP) comporte 06 items dont 1, 2, 3, 4, 11, 12 ;
- Composante 3 : Opportunité de Développement Professionnel et Personnel (ODPP) comporte 09 items dont 5, 6 8, 9, 13, 14, 18, 20, 23 ;
- Composante 4 : Stress au Travail (SAT) comporte 02 items dont 7 et 19.

Tableau 11 : AFC de l'échelle WRQoL revue selon les 24 items

$\chi^2$	ddl	p	CFI (indice d'ajustement comparatif)	TLI	SRMR	Approximation de RMSE	IC90% de la RMSEA	
							Borne inf	Supérieur
623	246	<.001	0.90	0.89	0.0479	0.0514	0.0464	0.0564

Source : nos données d'enquête de juillet 2025

Les indices d'ajustement CFI (0,90 ; bon), SRMR ( $0,0479 < 0,05$  ; très bon) et RMSE ( $0,0514 < 0,08$  ; bon) présentent des valeurs satisfaisantes. Ce qui indique que le modèle théorique s'ajuste bien aux données observées. Car un bon ajustement signifie que le modèle théorique est une représentation adéquate de la réalité empirique.

Tableau 12 : matrice de corrélation entre les dimensions de l'échelle WRQoL revue selon les 24 items

	SGV	APP	ODPP	SAT
SGV	—			
APP	0.560	***	—	
ODPP	0.587	***	0.604	***
SAT	0.004		0.002	0.032

*Note.* \*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .001$

Source : nos données d'enquête de juillet 2025

La dimension Satisfaction Générale dans la Vie (SGV) est fortement corrélée positivement aux dimensions Autonomie dans la Planification Professionnelle (APP) et Opportunité de Développement Professionnel et Personnel (ODPP). La dimension Autonomie dans la Planification Professionnelle (APP) est fortement corrélée positivement à la dimension Opportunité de Développement Professionnel et Personnel (ODPP). Il n'y a pas de lien entre Stress au Travail (SAT) et les autres dimensions de l'échelle WRQoL revue selon les 24 items.

- Fiabilité des dimensions de l'échelle WRQoL revue selon les 24 items

Tableau 13 : consistance interne des dimensions de l'échelle WRQoL revue selon les 24 items

Dimension	Fiabilité ( $\alpha$ )	Appréciation
Satisfaction Générale dans la Vie (SGV)	0.81	Bonne
Autonomie dans la Planification Professionnelle (APP)	0.76	Acceptable
Opportunité de Développement Professionnel et Personnel (ODPP)	0.72	Acceptable
Stress au Travail (SAT)	0.47	Inacceptable
WRQoL Globale revue avec les 24 items	0.87	Bonne

Source : nos données d'enquête de juillet 2025

L'échelle globale WRQoL revue présente une bonne consistance interne, par conséquent les items la composant sont bien corrélés entre eux et mesurent le même concept. Les dimensions de l'échelle présentent une consistance interne satisfaisante sauf la dimension Stress au Travail (SAT).

- Sensibilité de l'échelle WRQoL revue selon les 24 items

Tableau 14 : indices de tendance centrale, de dispersion, de symétrie et d'aplatissement de l'échelle WRQoL revue selon les 24 items

	Score_Global	
N	580	
Moyenne	81.8	
Ecart-type	15.1	
Coefficient d'asymétrie	-0.485	
Kurtosis	(coefficient d'aplatissement)	-0.0206
W de Shapiro-Wilk	0.982	
Valeur p de Shapiro-Wilk	<.001	

Source : nos données d'enquête de juillet 2025

La valeur W de Shapiro-Wilk 0,98 étant proche de 1, nous pouvons suggérer une bonne adéquation à une distribution

normale. Cependant, la valeur  $p$  de Shapiro-Wilk étant inférieur à 0,05 les données ne sont pas distribuées normalement. Par ailleurs, le coefficient d'asymétrie -0,485 indique une valeur négative, la distribution serait étalée un peu plus à gauche. Quant au coefficient d'aplatissement de -0,0206 de valeur négative, la distribution serait plus aplatie. La distribution des scores à l'échelle WRQoL revue selon les 24 items ne suivrait pas la loi normale de distribution. Par conséquent cette échelle n'est pas parfaitement sensible.

### 3. Discussion

Concernant l'outil (l'échelle WRQoL), la version originale en anglais, élaborée par Easton et Laar (2007), comporte 24 items cotés sur une échelle de Likert à 5 points, mais seuls 23 items sont pris en compte pour le calcul des scores. Le 24<sup>ème</sup> est jugé trop général. Cette version a été traduite en français par Zenasni (2011). Par la suite, Martin-Lacroux et Juban (2021) l'ont utilisée en y intégrant 2 items supplémentaires issus de l'échelle de Bierry et Creuzier 2013 sur le bien-être au travail. Pour notre part, nous avons retenu la traduction française révisée afin de procéder à la collecte des données dans le cadre de la présente étude. En effet, nous avons reformulé 14 items dont la formulation initiale risquait d'induire des biais lors de la collecte des données dans le contexte de travail togolais. Toutes les catégories socioprofessionnelles étant prises en compte pour réaliser l'étude, il faudrait que tous aient une même compréhension des items.

Les qualités psychométriques révèlent une excellente cohérence interne de l'échelle WRQoL globale avec  $\alpha = 0,91$  pour les 23 items Easton et Laar (2018), une bonne cohérence interne  $\alpha = 0,87$  aussi bien pour l'échelle WRQoL globale de 23 et de 24 items que nous avons reformulés. Dans tous les cas les outils présentent globalement une consistance interne satisfaisante. Ce

qui montre que les items mesurent de manière fiable un même concept et dans le cas présent, la qualité de vie au travail. L'outil dont Martin-Lacroux et Juban (2021) ont fait usage n'a pas permis de comparer la consistance interne globale du fait de l'ajout d'autres items. Cependant, la consistance interne des 6 dimensions de l'échelle WRQoL sont identiques et comparables. Ainsi, la dimension Interface travail-domicile (HWI) présente une bonne consistance interne respectivement  $\alpha = 0,82$  et  $\alpha = 0,87$  respectivement pour la version d'Easton et Laar (2018) et de Martin-Lacroux et Juban (2021), pendant que la version revue présente  $\alpha = 0,60$  (plus ou moins acceptable). Dans le même ordre, les valeurs de l'alpha de Cronbach de la dimension Conditions de travail (WCS) sont  $\alpha = 0,75$ ;  $\alpha = 0,85$  et  $\alpha = 0,62$ . Concernant la dimension Satisfaction professionnelle et carrière (JCS), elles sont  $\alpha = 0,86$ ;  $\alpha = 0,90$  et  $\alpha = 0,70$ . A propos de la dimension Contrôle au travail (CAW), elles sont  $\alpha = 0,81$ ;  $\alpha = 0,89$  et  $\alpha = 0,55$ . Pour la dimension Stress au travail (SAW), elles sont  $\alpha = 0,81$ ;  $\alpha = 0,95$  et  $\alpha = 0,47$ . Enfin en ce qui concerne la dimension Bien-être général (GWB) elles sont  $\alpha = 0,88$ ;  $\alpha = 0,95$  et  $\alpha = 0,73$ . D'une manière générale, les dimensions de l'échelle WRQoL revue présentent des valeurs mitigées d'alpha de Cronbach. Ce qui nous a amené à vérifier la structure des items par analyse factorielle. Il en ressort une structure à 4 facteurs au lieu de 6 facteurs. Il s'agit de : Satisfaction Générale dans la Vie (SGV), Autonomie dans la Planification Professionnelle (APP), Opportunité de Développement Professionnel et Personnel (ODPP), Stress au Travail (SAT). La consistance interne de ces 4 facteurs indique  $\alpha = 0,81$  pour (SGV);  $\alpha = 0,76$  pour (APP);  $\alpha = 0,72$  pour (ODPP) et  $\alpha = 0,47$  pour (SAT). Dans la nouvelle configuration de l'échelle, une dimension reste inchangée. Il s'agit de la dimension Stress au travail qui compte comme dans la version initiale les 2 items : les items 7 et 19.

L'analyse factorielle confirmatoire, de l'échelle WRQoL à 6 facteurs, montre un bon ajustement de la version d'Easton et Laar (2018) et de Martin-Lacroux et Juban (2021), avec les indices CFI et TLI supérieurs à 0,90 ; et les indices RMSEA et SRMR inférieurs ou égaux à 0,05. Cependant, en considérant ces 6 facteurs d'origine pour l'échelle WRQoL revue, seuls les indices RMSEA et SRMR sont inférieurs ou égaux à 0,05. Ce qui montre que la qualité d'ajustement de ce modèle est partiellement bonne. Cependant, avec la structure à 4 facteurs les valeurs des indices d'ajustement sont améliorées montrant que le modèle à 4 facteurs est le mieux adapté à notre cible (CFI ce 0,90 ; TLI de 0,89 ; RMSEA de 0,05 et SRMR de 0,04).

## Conclusion

L'échelle WRQoL est reconnue pour évaluer la qualité de vie au travail en offrant une vision globale de la perception qu'en ont les travailleurs. Toutefois, afin d'assurer la pertinence des items et des modalités de réponses d'une part, et pour standardiser la passation du questionnaire en tenant compte des réalités du terrain vécue par la population cible, d'autre part, nous avons jugé utile d'adapter cette échelle avant son utilisation. C'est dans cette optique que les qualités psychométriques de l'échelle sont vérifiées après avoir reformulé 14 items.

Il en ressort que l'échelle WRQoL revue avec l'exploitation des 24 items présente une bonne consistance interne avec  $\alpha = 0,87$ . Suite à l'analyse en composantes principales (ACP) et l'analyse factorielle confirmatoire (AFC), l'outil présente une structure à 4 dimensions. Les 4 facteurs identifiés sont : Satisfaction Générale dans la Vie (SGV), Autonomie dans la Planification Professionnelle (APP), Opportunité de Développement Professionnel et Personnel (ODPP), Stress au Travail (SAT). Cette configuration de l'outil cadre mieux avec la population étudiée pour plus d'adéquation des données. Ceci est confirmé

par la corrélation positive forte qui existe entre les différentes dimensions de l'échelle :  $r = 0,56$  entre Satisfaction Générale dans la Vie (SGV) et Autonomie dans la Planification Professionnelle (APP) ;  $r = 0,58$  entre Satisfaction Générale dans la Vie (SGV) et Opportunité de Développement Professionnel et Personnel (ODPP) ;  $r = 0,6$  entre Autonomie dans la Planification Professionnelle (APP) et Opportunité de Développement Professionnel et Personnel (ODPP).

Les données montrent globalement que l'échelle revue présente une bonne fiabilité, avec une validité satisfaisante et une sensibilité non négligeable.

Cette étude a pris en compte essentiellement les travailleurs de la ville de Lomé. De plus la collecte est réalisée seulement par auto administration de l'échelle. Des séances d'entretien avec les travailleurs pourraient offrir plus d'information.

Des études ultérieures pourraient s'élargir sur l'ensemble du territoire togolais pour apprécier à l'échelle nationale la qualité de vie au travail chez les travailleurs en milieu professionnel togolais.

## Références bibliographiques

BENTLER Peter, 1990, « Comparative fit indexes in structural models », Psychological bulletin, N°2, Mars 1990, pp. 238-246

BIÉTRY Franck & CREUSIER Jordane, 2013, « Proposition d'une échelle de mesure positive du bien-être au travail (EPBET) », Revue de gestion des ressources humaines, N°1, Mars 2013, pp. 23-41

BRILLET Franck, SAUVIAT Isabelle, et SOUFFLET Emilie. 2017, *Risques psychosociaux et qualité de vie au travail: définitions, concepts, méthodes, Exemples d'organisations privées et publiques*. Dunod, Paris

BYRNE Barbara, 1998. *Structural Equation Modelling with LISREL, PRELIS and SIMPLIS: Basic Concepts, Applications and Programming*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, New Jersey

DUPUIS Gilles, 2006. *Inventaire Systémique de Qualité de Vie (ISQV) et Inventaire Systémique de Qualité de Vie au travail (ISQVT): Des outils pour changer le monde*. Montréal: Laboratoire d'Etudes en psychologie de la santé et qualité de vie (LEPSYQ), Montréal

EASTON Simon & VAN LAAR Darren, 2018. *User manual for the Work-Related Quality of Life (WRQoL) Scale: a measure of quality of working life*. University of Portsmouth

EASTON Simon & VAN LAAR Darren, 2013, « QoWL (Quality of Working Life): what, how, and why? », *Psychology Research*, N°10, Octobre 2013, pp. 596-605

HAIR Joseph, BLACK William, BABIN Barry, ANDERSON Rolph, & TATHAM Roland, 1998, « Multivariate data analysis », No. 3, pp. 207-219

HU Li-tze & BENTLER Peter, 1999, « Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives », *Structural equation modeling: a multidisciplinary journal*, N°1, pp.1-55

KLINE Rex, 2020. *Becoming a behavioral science researcher: A guide to producing research that matters (2e ed.)*. New York: Guilford Press.

MARTIN-LACROUX Christelle & JUBAN Jean-Yves, 2021. *Qualité de vie au travail : une approche par l'analyse importance-performance*. In 32ème Congrès de l'AGRH, Oct 2021, Paris

MENDY Melyan, BALDÉ Cheikh, & DÉME Samba, 2020. *L'influence de la qualité de vie au travail sur l'implication organisationnelle du personnel des universités publiques sénégalaises. Cas de l'Université Assane Seck de Ziguinchor.*

NORMALA Daud, 2010, « Investigating the relationship between quality of work life and organizational commitment amongst employees in Malaysian firms », International journal of business and management, N°10, Septembre 2010, pp.75-82

NUNNALLY Jum, 1978, *Psychometric Theory: 2d Ed.* McGraw-Hill, New York

SIRGY Joseph, EFRATY David, SIEGEL Phillip, & LEE Dong-Jin, 2001, « A new measure of quality of work life (QWL) based on need satisfaction and spillover theories », Social indicators research, N°3, Septembre 2001, pp.241-302

STEIGER James, 1989. *EzPATH: causal modeling: a supplementary module for SYSTAT and SYGRAPH: PC-MS-DOS*, Version 1.0. Systat, Illinois

VAN LAAR Darren, EDWARDS Julian, & EASTON Simon, 2007, « The Work-Related Quality of Life scale for healthcare workers », Journal of advanced nursing, N°3, Juin 2007, pp. 325-333

VOYER Philippe, & BOYER Richard, 2001, « Le bien-être psychologique et ses concepts cousins, une analyse conceptuelle comparative », Santé mentale au Québec, N°1, Janvier 2001, pp. 274-296

WALTON Richard, 1973, « Quality of working life: what is it? », Sloan Management Review, N°1, pp. 11-21.