



**ADAPTATION ET VALIDATION DU QUESTIONNAIRE
DU CLIMAT DE TRAVAIL (QCT) DE BRUNET ET SAVOIE
DANS LE CONTEXTE DU TOGOⁱ**

**Gnassingbe Kouméabalo,
Kazimna Pazambadi,
Pari Paboussoumⁱⁱ**
Université de Lomé,
Togo

Résumé :

Le présent article a pour objectif d'adapter et de valider le questionnaire du climat de travail de Brunet et Savoie (1999) qui est un instrument de mesure du climat de travail dans une organisation au contexte togolais. A cet effet, 489 travailleurs des entreprises industrielles de la zone franche ont été soumis à cet instrument de mesure. Ces résultats confirment ceux de Savoie et al. (1994) et de Brunet et Savoie (1999), mais diffèrent par rapport au nombre de dimensions de ceux de Bowers et Taylor (1970), de Moos et Insel (1974) et de Roy (1989).

Mots clés : climat social, climat de travail, zone franche

Abstract :

The aim of this article is to adapt and validate the work climate questionnaire by Brunet and Savoie (1999) which is an instrument for measuring the work climate in an organization in the Togolese context. To this end, 489 workers from industrial companies in the free zone were subjected to this measuring instrument. These results confirm those of Savoie et al. (1994) and Brunet and Savoie (1999) but differ in the number of dimensions from those of Bowers and Taylor (1970), Moos and Insel (1974) and Roy (1989).

Keywords: social climate, work climate, free zone

ⁱ ADAPTATION AND VALIDATION OF THE QUESTIONNAIRE OF THE WORKING CLIMATE (QCT) OF BRUNET AND SAVOIE IN THE CONTEXT OF TOGO

ⁱⁱ Correspondence: email dekazimna@yahoo.fr

1. Introduction

Le climat est une caractéristique de l'organisation qui décrit la relation entre les acteurs et l'organisation telle que mesurée par la perception que se font les acteurs de la façon dont ils sont traités (Roy, cité par Brunet & Savoie, 1999). Il est basé sur des caractéristiques de la réalité externe telle que perçue par l'acteur (Taguiri, 1968). Le climat traduit l'ambiance de travail et selon Brunet et Savoie (1999), il correspond à la perception partagée par les membres d'une unité sociale. Autrement dit, le climat correspond à la perception partagée par un groupe de l'ambiance qui y règne. Ceci étant, le climat diffère d'un milieu à un autre, d'un groupe à un autre, d'une organisation à une autre. Plusieurs recherches sont menées dans des cadres différents pour décrire le climat. Ainsi, certains chercheurs ont décrit les facteurs déterminants ou les antécédents du climat de travail et d'autres ont établi des relations entre le climat de travail et ces facteurs. Les résultats des recherches portant sur le climat ont permis de construire des instruments de mesure du climat de travail ou le climat social selon les domaines. Dans le contexte togolais, rares sont les recherches qui ont mis en place des instruments de mesure du climat de travail. C'est pour relever ce défi que la présente recherche se donne pour ambition d'utiliser le questionnaire de climat de travail de Brunet et Savoie (1999) pour l'adapter et le valider au contexte togolais à des fins utiles.

Le présent article est présenté en quatre points : la problématique, le fondement théorique, la méthodologie adoptée et les résultats.

2. Problématique

L'entreprise est un lieu de travail défini comme étant à la fois conditions et conséquence des interactions quotidiennes entre les acteurs organisationnels situés à différents niveaux des systèmes d'action (Gagnon, Paquet & Courcy, 2008). Entreprise comme stimulus entraîne des réponses individuelles et réponses organisationnelles qui génèrent une ambiance de travail qualifiée de climat du travail. Brunet et Savoie (1999) le définissent comme un ensemble de caractéristiques qui permet de décrire une organisation et de la distinguer des autres, lesquelles sont relativement stables dans le temps et influencent le comportement des individus dans l'organisation. Le climat de travail est la perception partagée que les acteurs entretiennent de la façon dont ils sont traités et gérés au sein d'une organisation ou d'une unité de travail (Brunet et Savoie, 1999; Migneault et al., 2009) ou les perceptions collectives partagées par les membres d'une organisation en ce qui concerne les pratiques et les routines (Gadbois, 1974 ; Anderson & West, 1998 ; Ben Moussa, 2014 ; Zinoun & Bahoussa, 2018).

La perception du climat peut être appréciée et évaluée. Ainsi, mesurer le climat social d'une entreprise consiste à évaluer et comprendre la perception qu'ont les collaborateurs sur un aspect de la vie sociale. L'instrument privilégié pour l'évaluation du climat est le questionnaire (Brunet, 1983). Il existe de nombreux outils pour mesurer le climat social dans les entreprises ou sociétés, les équipes de travail et dans les écoles ou

classes. Les pionniers ont construit des outils de mesure du climat social dans le domaine scolaire. On a le « Organizational Climate Description Questionnaire » (O.C.D.Q) de Halpin et Crofts (1963), le « Classroom Environment Scale » (CES) de Moos et Trickett (1974), de « l'Individualized Classroom Environment Questionnaire » (ICEQ) de Rentoul et Fraser (1979) et de Fraser (1980), le « School Climate Questionnaire » (SCQ) de Crane (1981), de « l'Assessment of Classroom Psychological Environment » (ACPE) de Fraser et Fisher (1983), du « College and University Classroom Environment Inventory (CUCEI) de Fraser et Treagust (1986). Selon Bennacer, Darracq et Pomelec (2006), les pionniers avaient deux objectifs dans les recherches sur le climat social. Le 1^{er} objectif consiste à déterminer les environnements sociaux de la classe qui profiteraient plus aux élèves (Dun et Harris, 1998 ; Gyanani et Agarwal, 1998 ; Bennacer, 1999 ; Byer, 1999 ; Khine, 2001 ; Majeed, Fraser et Aldrige, 2002, cité par Bennacer, Darracq et Pomelec, 2006). Le 2^{ème} objectif, c'est de chercher à identifier les principaux facteurs physico-environnementaux de la classe qui sont fondateurs du climat social, facteurs qu'on peut contrôler et manipuler (Fraser, 1994 ; Benacer, 1998 ; Khine et Fisher, 2002, cité par Bennacer et al, 2006). L'intérêt des pionniers a porté sur l'étude du climat social de la classe comme variable intermédiaire (et explicatives) du comportement de l'élève et/ou variable dépendante des caractéristiques physico-environnementales de la classe (Bennacer et al., 2006).

Les différentes recherches des pionniers et celles qui s'en ont suivi, ont porté essentiellement sur le climat scolaire, le climat social de la classe, l'environnement social de la classe, d'une part et le climat social en milieu universitaire, d'autre part. Ces recherches ont conduit à l'élaboration des outils de mesure du climat social puis à leur adaptation et validation. Il s'agit par exemple du « Classroom Environment Scale » (CES) de Moos et Trickett (1974), de « Assessment of Classroom Psychological Environment » (ACPE) de Fraser et Fisher (1983), du « Individualized Classroom Environment Questionnaire » (ICEQ ; Rentoul & Fraser, 1979 ; Fraser, 1980), du « College and University Classroom Environment Inventory (CUCEI) de Fraser et Treagust (1986) et de Fraser (1994), « le Climat Relationnel des Etudes à l'Université » (CREU ; Genoud, 2008 ; Le Blanc, Trudeau-Le Blanc et Lanctôt, 1999 et Plutino, 2010), de « l'échelle de l'Environnement Social de la Résidence Universitaire » (EESRU) de Bennacer (2005) qui est une adaptation française de « University Residence Environment Scale » (URESE : Moos et Gerst, 1974 ; Moos, 1988), « le questionnaire pour le climat scolaire relié à l'évaluation » de Cocorada, Cliniciu, Pavalache-Ilie et Marcela (2008). La plupart de ces outils portent sur le climat social en milieu scolaire.

Des études se sont poursuivies dans le domaine du climat social en s'appuyant sur les recherches des pionniers. Ainsi, les autres types de questionnaires mesurant le climat social se sont basés sur les premières échelles de mesure du climat social. On a par exemple le questionnaire du « climat social de l'équipe d'intervention » (QCSEI ; Moos, 1987 ; Le Blanc, Trudeau-Le Blanc & Lanctôt, 1999), le « Health Care Climate Questionnaire » (HCCQ) de Williams et al. (2003), le « Important Other Climate Questionnaire » (IOCQ) de Williams et al. (2006), le « family environment scale » de Moos

et Moos (2009). Il ressort de ces analyses que le questionnaire du climat social est construit ou adapté en fonction du domaine d'intervention.

En dehors des questionnaires portant sur le domaine scolaire, il y a d'autres instruments de mesure du climat social dans le domaine de l'entreprise. Il y a le « *Litwin and Stringer Organizational Climate Questionnaire* » (L.S.O.C.Q) de Litwin et Stringer (1968) fondé selon Brunet et Savoie (1999) sur la théorie de la motivation de McClelland et Atkinson (1953). Ce questionnaire mesure la perception des employés et est composé de neuf dimensions. Schneider et Bartlett (1968) ont élaboré un questionnaire nommé « *Insurance Climate Questionnaire* » (I.C.Q) comportant six dimensions pour mesurer la perception du climat à l'intérieur des compagnies d'assurances. Le questionnaire de Pritchard et Karasick (Q.P.K) développé en 1973 formé d'onze dimensions. Le « *Work Environment Scale* » (W.E.S) de Moos et Intel (1974) de dix dimensions, utilisable dans les organisations publiques, privées et scolaires. Il y a le « *Survey of Organizations* » de Browsers et Taylor (1970). Le « *Questionnaire du climat de travail* » (Q.C.T) de Roy (1989) de cinq dimensions. Le « *Questionnaire Confiance-Méfiance du Climat de Travail* » (Q.CM.C.T) de Savoie et al. (1994) formé de six dimensions initialement conçu par Roy (1989), qui a été modifié et adapté en 1999 par Brunet et Savoie.

Le présent article s'intéresse au questionnaire de climat de travail de Savoie (1993) qui l'a adapté en s'inspirant du questionnaire de Roy (1989). Le questionnaire de Roy est expérimenté sur un échantillon de québécois francophone. Selon Desjardins (2000), c'est la seule étude québécoise à avoir réalisé une recension large des items possibles et à avoir défini les dimensions pertinentes du climat suite à une analyse factorielle de ces nombreux items. En effet, en partant de 306 items, Roy (1989) a réalisé deux prétests puis a administré l'outil sur 692 sujets et a dégagé cinq dimensions indépendantes de 34 items. Ces dimensions expliquent à elles seules 54% de la variance du concept (Desjardins, 2000). Ces dimensions sont : l'Autonomie et la considération (combinaison de considération et autonomie, chaleur et soutien), l'Environnement, les Contraintes imposées par l'organisation, les Relations intergroupe et l'Incitation au travail. Cet instrument a été validé par Savoie en 1993 et révisé en 1999 par Brunet et Savoie. Plusieurs études se sont poursuivies pour réviser et améliorer la validité du contenu. Ainsi, la majorité des items furent reformulés pour faciliter la compréhension. L'étude sur l'environnement de travail de Baron (1999) a permis d'ajouter des éléments à la dimension « Environnement » et « Incitation au travail » car, l'étude a souligné l'importance de l'intimité dans les lieux de travail. Selon Desjardins (2000), d'autres études (West et al., 1998 ; Payne, Paterson et West, 1996 ; Anderson et West, 1999 ; Pritchard & Karasick, 1973 ; Gonzalez-Roma et al., 1999) ont permis d'ajouter encore deux dimensions à l'outil. Ces deux dimensions sont l'« Innovation » et les « Relations interpersonnelles ». Ce qui conduit à sept dimensions le questionnaire de Roy avec 50 items.

Etant donné que le climat social est déterminé en fonction du milieu de travail ou de l'organisation (Brunet & Savoie 1999), il est indispensable de construire un outil selon le milieu ou d'utiliser un outil existant en l'adaptant. Dans le contexte togolais, il n'existe

pas à notre connaissance un outil d'évaluation du climat de travail en général et dans le domaine industriel en particulier. Ce qui montre l'importance de la problématique d'une validation de l'outil de mesure de climat social dans les entreprises au Togo.

L'objectif de cet article est d'adapter et de valider le questionnaire du climat de travail de Brunet et Savoie (1999) au contexte togolais.

L'hypothèse de départ est qu'on retrouve dans les entreprises togolaises les mêmes dimensions que celles existantes dans le questionnaire du climat de travail de Brunet et Savoie.

2. Méthodologie de la recherche

La population d'étude est constituée des travailleurs des entreprises de la zone franche du Togo. Les entreprises en zone franche sont au nombre de 60 (Sazof, 2017). Pour la présente étude, la technique d'échantillonnage est la technique de tout venant a été adoptée. Le questionnaire est remis directement au travailleur pendant les moments de pauses ou à la descente du travail. Chacun avait une semaine pour remplir le questionnaire et le déposer à la direction des ressources humaines. Ce qui a permis de collecter les données auprès de 489 travailleurs portant sur treize (13) entreprises. Les enquêtés sont composés de 81,8% d'hommes, contre 18,2% de femmes. La moyenne d'âge est de 37 ans dont le minimum est 21 ans et le maximum est 70 ans.

Le questionnaire du climat de travail de Brunet et Savoie (1999) a servi d'outil de collecte des données. Il est composé de 50 items de sept dimensions. Il s'agit de la dimension « considération » (CONS), « relation intergroupe » (RING), « environnement » (ENVT), « incitation » (INCT), « contrainte imposée par l'organisation » (CONT), « innovation » (INOV) et « relation interpersonnelle » (RINP). La dimension « Considération » est composé de neuf items et permet de mesurer la perception de l'individu à être considéré, estimé par l'organisation. La « relation intergroupe » formé de 4 items, évalue la perception des pratiques entre les groupes de l'organisation au niveau interpersonnel et au niveau de la tâche à accomplir. La dimension « Environnement » comporte 9 items et permet d'apprécier la perception de l'individu par rapport aux efforts de l'organisation sur le plan physique, pour qu'il soit confortable dans son milieu de travail. La dimension « Incitation » (9 items) permet de déterminer la perception de l'individu sur les façons de faire de l'organisation quand il s'agit d'encourager l'employé au travail. La dimension « Contraintes imposées par l'organisation » composée de 5 items mesure la perception de l'existence de règles qui encadrent la façon de faire et les attitudes au travail, de même que l'intransigeance de l'application de ces règles. La dimension « Innovation » composée de 4 items mesure la perception de l'ouverture de l'organisation aux nouvelles idées et aux nouveaux projets suggérés par les équipes ou employés. En fin la dimension « Relation interpersonnelle » est composée de 10 items et évalue la perception de l'individu sur les sources de conflits dans l'organisation, la confiance et la communication entre les employés. Le

questionnaire du climat de travail (QCT) est de type Likert allant de 1=jamais à 7=tout le temps.

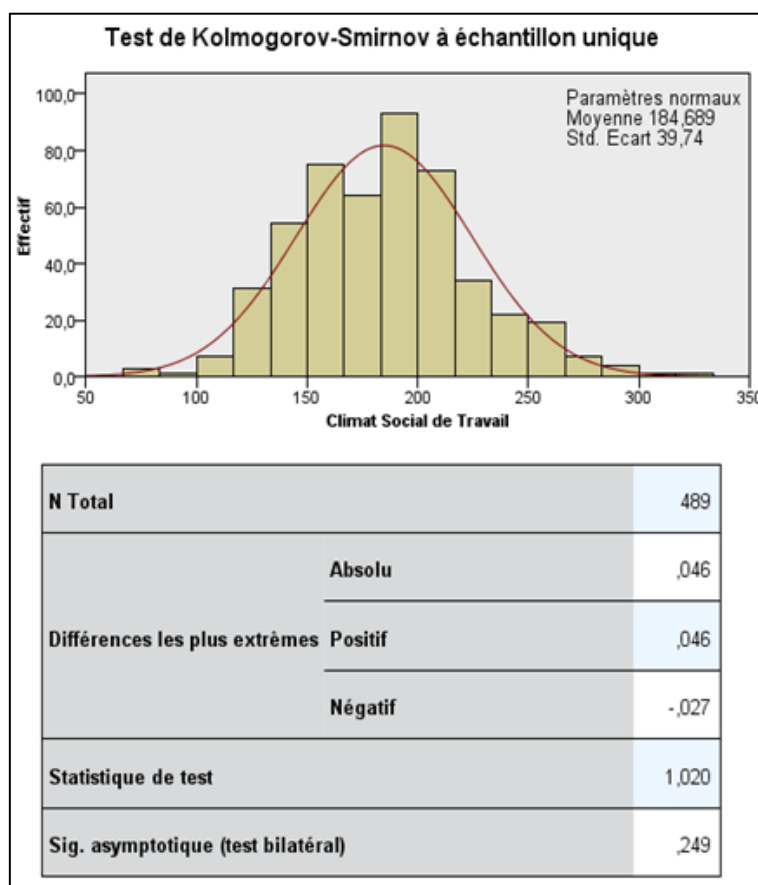
Les données collectées sont analysées à partir du logiciel spss.21. La validation du questionnaire a consisté à la vérification de la sensibilité, de la fidélité et de la validité.

3. Résultats

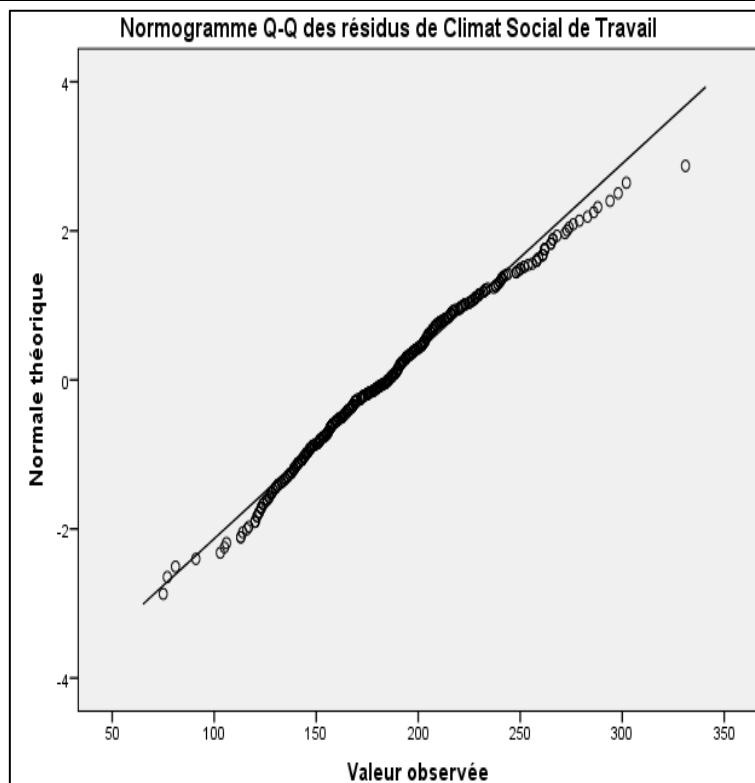
3.1 Vérification de la sensibilité de QCT

La sensibilité est la finesse de discrimination, la capacité du test (facteur) à distinguer deux valeurs proches du paramètre mesuré. Elle sera vérifiée à partir de la courbe de Gauss, le test de Kolmogorov-Smirnov.

La courbe de Gauss a l'allure de la courbe normale avec une moyenne de 184,69 et un écart-type de 39,74. Le normogramme Q-Q des résidus confirme en indiquant que presque tous les scores se situent sur la ligne linéaire (graphique 1b). Le résultat du test z de Kolmogorov-Smirnov ($K_s=1,02$, $p\text{-value}=0,24 > 0,05$) étant non significatif, l'hypothèse nulle de la normalité est retenue et cela s'explique que le QCT suit la loi normale. Les données de l'asymétrie (0,360) et de l'aplatissement (0,262) étant proches de zéro indiquent que la courbe normale. Cela montre qu'il n'y a pas de différence entre la fonction de répartition théorique et la fonction de répartition de l'échantillon observé. Autrement dit la distribution des scores respecte la loi normale.



Graphique 1a : Test de Kolmogorov-Smirnov avec la courbe de Gauss du QCT



Graphique 1b : Normogramme QQ des résidus du QCT
(Source : Résultat de notre enquête, 2019)

En conclusion, la sensibilité du questionnaire de climat social de travail est vérifiée.

3.2 Vérification de la fidélité du QCT

La fidélité définit la dispersion des résultats et représente la probabilité que la mesure soit représentative du résultat moyen. Les statistiques de la fiabilité du QCT donnent une valeur de l'Alfa de Cronbach de 0,87 indiquant que 87% de la dispersion des résultats représentent la véritable dispersion et qu'il existe une bonne cohérence interne entre les items. Autrement dit, il y a une homogénéité entre les scores des items composant le QCT. Le test t-carré de Hotelling ($t=2387,2$ et $F=43,93$) étant significatif au seuil $p<0,0001$, cela confirme la fiabilité de l'échelle.

3.3 Vérification de la validité du QCT

Selon Yergeau et Poitier (2013), l'indice de KMO et le test de sphéricité de Bartlett mesurent l'adéquation de l'échantillonnage. Le test de validité de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) donne un indice égale à 0,85 qui est une valeur proche de "1". Ceci explique que la précision de l'échantillon est très satisfaisante et que les corrélations entre les items sont de bonne qualité. Le khi-deux du test de Bartlett (6493,21, $p<0,0001$) indique que la matrice de corrélation est une matrice identité à l'intérieur de laquelle toutes les corrélations ne sont pas égales à zéro. Ce qui permet de valider la validité de contenu.

Le tableau ci-dessous de la matrice des composantes avec rotation varimax précise le nombre de facteurs extraits et les items les constituants.

Tableau 1 : Matrice des composantes principales après rotation varimax

Items	F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7	F8	F9	F10	F11	F12	F13	F14	Nb d'items				
INT6	,752														6				
INT4	,742															5			
INT5	,660																5		
INT3	,653																	5	
CON7	,539																		5
INT2	,496																		
RINP9		,689													5				
RINP6		,644														5			
RINP10		,617															5		
RINP7		,544																5	
RINO3		,433													5				
CONT3			,683													5			
CONT5			,670														5		
CONT4			,629																5
CONT1			,586												5				
CONT2			,578													5			
CON2				,627													5		
CON4				,621														5	
CON1				,613											5				
CON6				,445												5			
INO3				,404													4		
ENV5					,759														4
ENV2					,754										4				
ENV4					-,618											5			
ENV1					,386										5				
RINP2						,758											5		
RINP1						,688												5	
RINP5						,576													3
RINP4						,567									3				
RIN3						,350										3			
CON5							,606										3		
CON8							,578											3	
INT7							,545								3				
RIN2								,618								3			
CON3								,549									3		
RIN4								,502											3
INT9									,709						3				
INT8									,610							3			
CON9									,419								4		
ENV3										,728								4	
ENV6										,599					4				
ENV7										,492						4			
ENV8										-,399									3
INO2											,637				3				
INO4											,580					3			
INO1											,384						3		
INT1												,726						1	
RINP8													,568		2				
ENV9													,468			1			
RIN1														,776	1				
Variance expliquée	16,42	6,25	5,02	3,58	3,44	3,15	2,95	2,64	2,66	2,40	237	2,21	2,15	2,08	57,3				
Alfa de Cronbach	0,80	0,70	0,69	0,65	0,24	0,62	0,57	0,53	0,58	0,50	0,63		0,02		0,87				
KMO	0,85	0,76	0,73	0,72	0,65	0,70	0,62	0,59	0,60	0,60	0,63		0,50		0,85				

Source : Résultat de notre enquête, 2019.

L'analyse factorielle en composante principale par la méthode de rotation varimax avec normalisation de Kaiser fait ressortir 14 axes ou facteurs. Théoriquement le QCT est composé de 7 facteurs mais les données donnent 14 facteurs. En réalité, deux facteurs ne seront pas considérés car, ils sont composés seulement d'un seul item. A l'analyse de ces 14 facteurs, certains facteurs ne sont qu'une scission d'un facteur théorique. Ainsi, de 14 facteurs, on revient 7 facteurs ou dimensions (confère tableau 2).

Tableau 2 : Facteurs issus de l'analyse en composante principale du CT

Dimensions	Facteurs	Les items composants	Nombre d'éléments
Incitation	incitation extrinsèque	F1 INCT6, INCT4, INCT5, INCT3, CONS7, INCT2	6
	incitation intrinsèque	F9 INCT9, INCT8, CONS9	3
Relation interpersonnelle	communication interpersonnelle	F2 RINP9, RINP6, RINP10, RINP7, RINP3	5
	relation dans le travail	F6 RINP2, RINP1, RINP5, RINP4, RING3	5
Contraintes imposées par l'organisation	F3	CONT3, CONT4, CONT5, CONT1, CONT2	5
Considération	la considération dans le travail »	F4 CONS2, CONS4, CONS1, CONS6, INOV3	5
	la reconnaissance	F7 CONS5, CONS8, INCT7	3
Environnement	le confort dans le travail	F5 ENV5, ENV2, ENV4, ENV1	4
	l'espace de travail	F10 ENV3, ENV6, ENV7, ENV8	4
Relation intergroupe	F8	RING2, CONS3, RING4	3
Innovation	F11	INOV2, INOV4, INOV1	3
	F12	INCT1	1
	F13	RINP8, ENV9	2
	F14	RING1	1

Source : Résultat de notre enquête, 2019.

Le tableau ci-dessus montre que deux facteurs (F12 et F14) n'ont qu'un seul item et le facteur F13 est un facteur résiduel, ceci ne permet pas de les considérer. Parmi les 11 facteurs principaux, 8 sont scindés chacun en facette, ce qui ramène les 11 facteurs en 7 facteurs fondamentaux ou dimensions.

Tableau 3 : Corrélations entre les dimensions du QCT

Les dimensions	1. Cons	2. Ring	3. Env	4. Incit	5. Cont	6. Inov	7. Rinp	CST
1. Considération	1							
2. Relation intergroupe	,297**	1						
3. Environnement	,494**	,223**	1					
4. Incitation	,585**	,285**	,455**	1				
5. Contraintes	,040	,296**	,118**	,098*	1			
6. Innovation	,488**	,289**	,359**	,567**	,156**	1		
7. Relation interpersonnelle	,316**	,333**	,268**	,387**	,188**	,408**	1	
CST	,768**	,523**	,671**	,796**	,349**	,705**	,650**	1

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

* . La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

Source : Résultat de notre enquête, 2019.

Il ressort des données du tableau 3 que la majorité des dimensions sont fortement corrélées entre elles sauf la corrélation entre la « considération » et les « contraintes imposées par l'organisation ». Chaque dimension est corrélée avec l'échelle (r varie entre 0,35 et 0,8, $p < 0,01$), indiquant que les différentes dimensions mesurent ce qu'elles sont censées mesurer.

Tableau 6 : Corrélation entre les dimensions du QCT, les caractéristiques personnelles et les conditions de travail

Dimensions	CSP	CP	Ancien neté	Contrat	Avancement	Niveau d'étude	Salaire	Sexe	Age
CONS	0,207*	0,216*	0,044	-0,047	-0,301***	0,059	0,223*	-0,017	0,101**
RING	0,091*	0,091*	-0,111**	0,000	-0,008	0,074*	0,104**	0,011	-0,029
ENV	0,064	0,057	-0,067	0,015	-0,108**	0,018	0,093*	0,067	0,037
INCIT	0,171**	0,200*	0,009	-0,003	-0,229*	-0,067	0,200**	0,059	0,020
CONT	0,084*	0,077*	-0,107**	0,029	0,094*	0,160**	0,055	0,027	-0,017
INOV	0,193**	0,201*	-0,044	-0,053	-0,199**	-0,006	0,189**	-0,008	0,005
RINP	0,124**	0,114**	-0,010	-0,027	-0,047	0,019	0,106**	-0,006	0,026
CST	0,217***	0,210***	-0,042	-0,021	-0,204**	0,043	0,221***	0,031	0,044

CSP : catégorie socioprofessionnelle ; CP : Classification professionnelle

*** $p < 0,01$; ** $p < 0,05$; * $p < 0,10$

Source : Résultat de l'enquête de terrain, 2019

Les données indiquent que la classification professionnelle, la catégorie socioprofessionnelle, le salaire et la durée de travail sont positivement corrélés avec les sept dimensions du climat de travail. Ceci voudrait dire que plus vous êtes classés à une CSP ou une CP supérieure et plus vous percevez positivement le climat de travail. De même, le niveau de salaire influence positivement la perception du climat de travail et surtout la considération, l'incitation, l'innovation. Par contre, le fait d'avoir le contrat ou pas, l'ancienneté et la régularité des avancements sont négativement corrélés avec les sept dimensions du QCT. Cela voudrait dire que quand on est plus ancien dans l'entreprise

et avec un contrat à durée indéterminée, on perçoit plus négativement le climat que si on est nouveau. Les résultats du tableau révèlent aussi que le sexe, l'âge et la situation matrimoniale n'ont pas d'influence sur le climat de travail.

En somme, la forte corrélation entre les dimensions, les 57,3% de la variance expliquée, la valeur du KMO, la corrélation entre le climat et les caractéristiques personnelles permettent de dire la validité est vérifiée.

A la lumière de la vérification de la sensibilité, de la fidélité et de la validité, on conclut que le questionnaire du climat de travail peut être utilisé dans le contexte togolais tout en éliminant quelques items. Toutefois, la question est de savoir comment est apprécié le climat de travail selon les caractéristiques personnelles.

4. Discussion

L'objectif du présent article est la validation du questionnaire du climat de travail de Brunet et Savoie (1999). Cette validation s'est faite à partir de la sensibilité, de la fidélité et de la validité et les résultats ont indiqué que les qualités métrologiques vérifiées sont satisfaisantes. Théoriquement le questionnaire de climat de travail validé par Savoie (1993) et, revu par Brunet et Savoie (1999), est composé de sept dimensions et 50 items. Pour l'utiliser dans le contexte togolais, il était important de l'adapter et de le valider.

Le test de Kolmogorov-Smirnov ($KS=0,046$, $p\text{-value}>0,01$), la vérification de la courbe de Gauss par la symétrie et l'aplatissement ont permis de conclure que le QCT est sensible. L'Alfa de Cronbach ($\alpha=0,87$) et le test de Hotelling ($t=2387,2$) significatif, ont permis de confirmer l'existence de la fidélité entre les scores des items du QCT. L'indice KMO de QCT (0,85) est satisfaisante, la variance expliquée (57,3%) est aussi satisfaisante et la forte corrélation entre les items et le score total ont permis de conclure que la validité est vérifiée.

L'analyse factorielle avec la rotation varimax a permis d'extraire 14 facteurs dont 11 importants et trois qui sont des résidus. Plusieurs facteurs ne sont que la scission des facteurs théoriquement établis. Autrement dit, les facteurs extraits ne sont que des subdivisions des facteurs théoriquement établis. Ainsi, les résultats de la présente étude confirment ceux de Savoie (1993) et de Brunet et Savoie (1999) qui ont subdivisé le climat de travail en sept dimensions. Mais contrairement au questionnaire du climat de travail de ces auteurs, le QCT présente 11 facteurs qui sont regroupés en sept. En effet, les données du tableau 4 indiquent certains facteurs ne sont que la scission de certaines dimensions. Il s'agit de l'incitation, la relation interpersonnelle, la considération, l'environnement. Au niveau de l'incitation, on aura « l'incitation extrinsèque » comprenant les items 2, 3, 4, 5, 6 de l'incitation et l'item 7 de la considération, et « l'incitation intrinsèque » comportant les items 7, 8 et 9. Pour la dimension relation interpersonnelle, on a « la communication » (items 3, 6, 7, 9, 10) et « la coopération » (1, 2, 4, 5, et l'item 3 de la relation intergroupe). La considération est subdivisée en « considération au travail » composé des items 1, 2, 4, 6 et l'item 3 de l'innovation et en « reconnaissance » formé des items 5, 8 et INCT7. La dimension environnement est

scindée en « le confort » formé des items 1, 2, 4, et 5 et « le cadre physique » composé des items 3, 6, 7, et 8.

La recomposition de ces dimensions confirme les dimensions de Roy (1989) qui avait réuni l'autonomie et la considération comme une seule dimension, la perception du confort et la perception du cadre physique pour en faire une dimension. Mais en revanche, Roy avait regroupé la relation intergroupe et la relation interpersonnelle en plus de la dimension la coopération, la cordialité, l'ouverture, la confiance et la communication. Ce qui est scindé en relation intergroupe et relation interpersonnelle et cette dernière dimension est partagée en deux facteurs dont « la communication dans les relations » et « la coopération ».

Le questionnaire du climat de travail de Savoie et al. (1994) regroupe six dimensions dont les cinq dimensions de Roy (1989) en plus de la dimension « relations patronales-syndicales ». Cette dimension mesure la perception que les individus ont des relations entre le patronat et les syndicats alors que dans cet article, il s'agit de la perception de la relation entre le personnel. Le QCT est différent de celui de Bowers et Taylor (1970) composé de cinq dimensions et de celui de Moos et Insel (1974) qui est formé de dix dimensions (Implication, Cohésion, Soutien Autonomie, Tâche, Pression, Clarté, Contrôle, Innovation, Confort). Néanmoins, en dehors de la dimension « Implication », toutes les autres dimensions se retrouvent dans le QCT adapté et validé. D'une manière générale, l'analyse factorielle du questionnaire du climat de travail fait ressortir les dimensions correspondantes de celles de la théorie dans le contexte togolais. Ces facteurs correspondent dans l'ensemble aux facteurs décrits par les auteurs dans leur questionnaire portant sur le climat de travail. Toutefois, notons que le niveau de compréhension des items peut influencer sur les réponses dans l'ensemble. Une autre analyse est nécessaire sur un échantillon de la population pour une confirmation de la validation.

5. Conclusion

Le climat est une description individuelle issue d'une perception de l'environnement social et du contexte dans lequel l'individu agit et réagit (Rousseau, cité par Brunet et Savoie, 1999). Il résulte que la perception du climat diffère d'un environnement à un autre. Il existe à cet effet plusieurs instruments permettant de mesurer le climat de travail ou le climat social de travail. C'est dans ce contexte que le questionnaire du climat de travail de Brunet et Savoie (1999) a été adapté au contexte togolais pour permettre son utilisation par les managers et les chercheurs.

Le QCT de Brunet et Savoie (1999) a été administré à un échantillon de 489 travailleurs dans les entreprises industrielles de la zone franche au Togo. Ainsi, les qualités métrologiques ont été vérifiées (sensibilité, fidélité et validité). Les résultats ont été satisfaisants. En effet, l'Alfa de Cronbach ($\alpha=0,87$), le test z de Kolmogorov-Smirnov (0,046) et le KMO (0,85) ont été satisfaisants. Les différentes dimensions sont fortement corrélées avec le score global et chaque item est aussi corrélé avec la dimension

correspondante. L'analyse factorielle a permis d'avoir une variance expliquée de 57,3% et d'extraire 11 facteurs correspondant à sept dimensions de la théorie.

Le QCT est utilisable dans le contexte togolais même si l'analyse confirmatoire n'a été effectuée car, selon Polmann (2004), la plupart des recherches (88%) se servent de l'analyse exploratoire pour valider leur instrument et seul 12% font l'analyse confirmatoire. Toutefois, cette validation n'est qu'une ébauche et d'autres validations méritent d'être effectuées pour confirmer l'existence réelle de toutes les dimensions.

Références bibliographiques

- Anderson, C. (1982). The research for school climate: a review of the research. *Review of educational research*, 52, 268-420.
- Anderson, N. R. & West, M. A. (1998). Measuring climate for work group innovation: development and validation of the team climate inventory. *Journal of organizational behavior*, 19 (3), 235-258.
- Ben Moussa, N. (2013). Les facteurs explicatifs des obstacles à l'innovation : investigation empirique dans les entreprises tunisiennes. *International conference on business, economics, marketing and management research*, 24-26, Sousse, Tunisia.
- Ben Moussa, N. (2014). The role of leadership, individual creativity and organizational climate in the development of innovative capability of Tunisian companies. *International review of management and business research*, 3 (4).
- Bennacer, H. (1998). *Applicabilité en France de la psychologie des environnements d'apprentissage : étude du climat social de la classe comme variables dépendantes et indépendantes*. Communication présentée au colloque de conjoncture : Apprendre à l'école, Société Française de Psychologie, 5-6, Nantes, France.
- Bennacer, H. (2005). The classroom social climate and its evaluation in middle school. In *Orientation scolaire et professionnelle*, 34, 4, URL : <http://osp.revues.org/409>, doi : 10.4000/osp.409
- Bennacer, H., Darracq, S. & Pomelec, C. (2006). Construction et validation de « l'Echelle de mesure du climat social de la classe à l'école élémentaire » (EMCCE). *Les cahiers internationaux de psychologie sociale*, Presses Universitaires de Liège, 4, 72, 85-100. Doi : 10.391/cips.072.0085
- Bowers, D. G. & Taylor, J. C. (1970). *Survey of organizations*. Michigan : Institute for Social Research, The University of Michigan.
- Brunet, L. (1983). *Le climat de travail dans les organisations : définition, diagnostic et conséquences*. Montréal : Agence d'ARC
- Brunet, L. & Savoie, A. (1999). *Le climat de travail : un levier de changement*. Editions Logiques, Montréal
- Byer, J. L. (1999). The effects of students' perceptions of classroom social climate in middle school studies classes on academic self-concept. *International section*, 60A, 1883 (Dissertation Abstracts).

- Cocorada, E., Clinciu, A., Pavalache-Ilie M. & Luca, M. R. (2008). Instrument de mesure pour le climat scolaire centré sur l'évaluation. 20^{ème} Colloque de l'ADMEE-Europe. Université Transilvania de Brasov, Roumanie.
- Crane, J. D. (1981). *The measurement of organizational climate of schools*. Chicago : University of Chicago.
- Debarbieux, E. (2012). Enquête de victimation et du climat scolaire auprès des personnels de l'éducation nationale en Seine-Saint-Denis. *Conseil général de la Seine Saint-Denis*. URL : <http://www.seine-saint-denis.fr/enquete-de-victimation-et-de-html>
- Desjardins, C. (2000). *Développement et validation d'un outil diagnostique du climat organisationnel*. (Mémoire), Université Montréal.
- Dunn, R. J. & Harris, L. G. (1998). Organisational dimensions of climate and the impact on school achievement. *Journal of Instructional Psychology*, 25, 100-1004.
- Fraser, B. J. (1994). Research on classroom and school climate. In D. Gabel (Ed.), *Handbook of research on science teaching and learning*, 493-541, New York : Macmillan
- Gadbois, C. (1974). L'analyse psychologique des organisations : le climat et ses dimensions. *L'année psychologique*, 74, 269-294.
- Gagnon, S., Paquet, M. & Courcy, F. (2008). *Climat psychologique et santé du milieu de travail*. AIPTLF, Canada. URL : <http://www.researchgate.net/publication/242125969>
- Gonzalez-Roma, V., Peiro, J. M., Lloret, S. & Zornoza, A. (1999). The validity of collective climates. *Journal of occupational and organizational psychology*, 72, 25-40.
- Gyanani, T. C. & Agarwal, T. (1998). Effect of classroom climate, teachers' leadership behaviour and expectations on students' scholastic achievement. *Psycho-Lingua*, 28, 61-66
- Khine, M. S. (2001). *Association between teacher interpersonal behaviour and aspects of classroom in an Asian context*. Unpublished doctoral thesis, Curtin university of Technology, Perth, Australia.
- Khine, M. S. & Fischer, D. L. (2002, avril). *Analysing interpersonal behaviour in science classroom : Associations between students' perceptions and teachers' cultural background*. Paper presented at the annual meeting of the national for research in science teaching, New Orleans, LA.
- Litwin, G. & Stringer, R. (1968). *Motivation and organizational climate*. Boston Harvard Business School.
- Majeed, A., Fraser, B. & Aldridge, J. L. (2002). Learning environment and its association with student satisfaction among mathematics students in Brunei Darussalam. *Learning environment research*, 5, 203-226.
- Migneault, P., Rousseau, V. & Boudrias, J. S. (2009). L'influence des composantes du climat de travail sur l'habilitation des individus. *Revue européenne de psychologie appliquée*, 59, 239-252
- Moos, R. H. (1987). *The social climate manuel : second edition*. Palo Alto, Consulting Psychologists Press.
- Moos, R. H. & Insel, P. M. (1974). *The work environment scale*. Palo Alto, California : Consulting psychologists Press Inc.

- Moos, R. H. & Moos, B. S. (2009). *Family environment scale manuel* (3rd. Ed.). Palo Alto CA : Mind Garden.
- Moos, R. H. & Trickett, E. J. (1974). *Classroom environment scale : manual*. Consulting psychologists press, California.
- Plutino, A.- M. (2010). *Questionnaire du climat social de l'équipe d'intervention (QCSEI) : Structure factorielle et validité de critère dans un échantillon d'interventions québécois*. (Mémoire), école de psychoéducation, Université de Montréal.
- Polhmann, J. T. (2004). Utilisation et interprétation de l'analyse factorielle dans the journal of educational research : 1992-2002. *Journal of Educational Research*, 98(1), 14-22.
- Rousseau, D. M. (1988). The construction of climate in organizational research. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 139-159.
- Roy, F. (1983). *Elaboration et validation d'un questionnaire sur le climat de travail*. (Mémoire), Université de Montréal.
- Roy, F. (1994). Elaboration et validation d'un questionnaire sur le climat de travail, in R. Patesson (Ed.). *La psychologie du travail et les changements technologiques, économiques et sociaux*, 560-562, Belgique : SISH-ULB.
- Williams, S. E., Bolitho, E. & Fox, S. (2003). Climate change in Australian tropical rainforests : an impending environmental catastrophe. *Royal society*, <https://org/10.1098/rspb.2003.2464>
- Williams, G. C., Lynch, M. F., McGregor, H. A., Ryan, R. M., Sharp, D. & Deci, E. (2006). Validation of the important other climate questionnaire : Assessing autonomy support for health-related change. *Families, Systems et Health*, 24 (2), 179-194. Doi : 10.1037/1091-7527.24.2.179
- Zinoun, A. & Bahoussa, A. (2018). *Analyse des perceptions du climat organisationnel en milieu universitaire*. Communication au 19^{ème} congrès de l'association internationale de psychologie du travail de langue française, Bruxelles.

Annexes

Annexe 1 : Variance totale expliquée du QCT

Composante	Valeurs propres initiales			Extraction Sommes des carrés des facteurs retenus			Somme des carrés des facteurs retenus pour la rotation		
	Total	% de la variance	% cumulés	Total	% de la variance	% cumulés	Total	% de la variance	% cumulés
1	8,213	16,425	16,425	8,213	16,425	16,425	3,592	7,183	7,183
2	3,127	6,254	22,679	3,127	6,254	22,679	2,713	5,426	12,609
3	2,510	5,020	27,699	2,510	5,020	27,699	2,359	4,718	17,327
4	1,788	3,576	31,275	1,788	3,576	31,275	2,318	4,636	21,963
5	1,717	3,435	34,710	1,717	3,435	34,710	2,293	4,586	26,548
6	1,577	3,153	37,863	1,577	3,153	37,863	2,231	4,462	31,010
7	1,473	2,945	40,808	1,473	2,945	40,808	2,034	4,069	35,079
8	1,322	2,644	43,452	1,322	2,644	43,452	1,924	3,847	38,926
9	1,301	2,602	46,054	1,301	2,602	46,054	1,789	3,578	42,504
10	1,199	2,398	48,452	1,199	2,398	48,452	1,733	3,466	45,970
11	1,186	2,371	50,823	1,186	2,371	50,823	1,723	3,446	49,416
12	1,105	2,209	53,033	1,105	2,209	53,033	1,446	2,891	52,308
13	1,077	2,153	55,186	1,077	2,153	55,186	1,289	2,578	54,885
14	1,041	2,082	57,268	1,041	2,082	57,268	1,192	2,383	57,268
15	,993	1,985	59,253						
16	,978	1,956	61,209						
17	,930	1,859	63,069						
18	,901	1,803	64,871						
19	,881	1,763	66,634						
20	,853	1,707	68,341						
21	,823	1,646	69,987						
22	,783	1,566	71,553						
23	,746	1,492	73,045						
24	,732	1,463	74,508						
25	,724	1,448	75,957						
26	,694	1,388	77,345						
27	,683	1,366	78,711						
28	,666	1,332	80,043						
29	,636	1,271	81,314						
30	,607	1,213	82,527						
31	,587	1,173	83,700						
32	,571	1,143	84,843						
33	,552	1,105	85,948						
34	,539	1,079	87,027						
35	,531	1,062	88,089						
36	,520	1,039	89,128						
37	,498	,997	90,125						
38	,479	,958	91,083						
39	,463	,926	92,009						
40	,455	,910	92,919						
41	,427	,855	93,774						
42	,421	,842	94,615						
43	,404	,807	95,422						
44	,380	,760	96,182						
45	,377	,754	96,936						

Gnassingbe Koumébalo, Kazimna Pazambadi, Pari Paboussoum
ADAPTATION ET VALIDATION DU QUESTIONNAIRE DU CLIMAT DE TRAVAIL (QCT)
DE BRUNET ET SAVOIE DANS LE CONTEXTE DU TOGO

46	,337	,674	97,610
47	,317	,634	98,244
48	,311	,622	98,866
49	,288	,575	99,441
50	,279	,559	100,000

Méthode d'extraction : Analyse en composantes principales.

Annexe 2 : Corrélation des items avec le score global de chaque dimension

Corrélation des items avec le score global de la dimension « considération »

items	item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	item8	item9	CONS
item1	1									
item2	,374**	1								
item3	,240**	,351**	1							
item4	,310**	,276**	,317**	1						
item5	,177**	,144**	,143**	,155**	1					
item6	,227**	,299**	,240**	,341**	,286**	1				
item7	,224**	,241**	,341**	,279**	,184**	,279**	1			
item8	,130**	,213**	,241**	,098*	,277**	,258**	,305**	1		
item9	,233**	,215**	,359**	,185**	,199**	,200**	,373**	,277**	1	
CONS	,537**	,594**	,621**	,560**	,503**	,608**	,634**	,541**	,594**	1

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

* . La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

Corrélation des items avec le score global de la dimension « relation intergroupe »

	item1	item2	item3	item4	RING
item1	1				
item2	,100*	1			
item3	,159**	-,050	1		
item4	,030	,366**	,081	1	
RING	,535**	,618**	,509**	,655**	1

* . La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

Corrélation des items avec le score global de la dimension « environnement »

	item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	item8	item9	ENV
item1	1									
item2	,399**	1								
item3	,109*	,071	1							
item4	-,053	-,299**	,076	1						
item5	,281**	,525**	-,064	-,276**	1					
item6	,465**	,331**	,338**	-,043	,237**	1				
item7	,317**	,200**	,219**	,033	,143**	,375**	1			
item8	-,037	,070	-,126**	,028	,051	-,076	-,185**	1		
item9	,193**	,214**	-,010	-,029	,141**	,141**	,143**	-,008	1	
ENV	,661**	,611**	,376**	,107*	,502**	,680**	,561**	,160**	,438**	1

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

* . La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

Gnassingbe Kouméabalo, Kazimna Pazambadi, Pari Paboussoum
ADAPTATION ET VALIDATION DU QUESTIONNAIRE DU CLIMAT DE TRAVAIL (QCT)
DE BRUNET ET SAVOIE DANS LE CONTEXTE DU TOGO

Corrélation des items avec le score global de la dimension « incitation »

	item1	item2	item3	item4	item5	iem6	item7	item8	item9	INCT
item1	1									
item2	,556**	1								
item3	,282**	,288**	1							
item4	,399**	,422**	,462**	1						
item5	,269**	,414**	,348**	,534**	1					
item6	,270**	,388**	,397**	,514**	,569**	1				
item7	-,029	,035	,157**	,069	,193**	,139**	1			
item8	,159**	,183**	,122**	,276**	,288**	,266**	,224**	1		
item9	,185**	,112*	,144**	,187**	,270**	,197**	,161**	,333**	1	
INCT	,544**	,599**	,605**	,716**	,728**	,699**	,386**	,554**	,504**	1

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

* . La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

Corrélation des items avec le score global de la dimension « contraintes imposées par l'organisation »

Eléments	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	CONT
item1	1					
item2	,229**	1				
item3	,474**	,242**	1			
item4	,299**	,231**	,334**	1		
item5	,208**	,262**	,254**	,366**	1	
CONT	,677**	,620**	,696**	,662**	,629**	1

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

Corrélation des items avec le score global de la dimension « innovation »

Eléments	item1	item2	item3	item4	INOV
item1	1				
item2	,293**	1			
item3	,309**	,213**	1		
item4	,363**	,434**	,292**	1	
INOV	,699**	,707**	,632**	,756**	1

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

Corrélation des items avec le score global de la dimension de la relation interpersonnelle

Elément	RINP 1	RINP 2	RINO 3	RINP 4	RINP 5	RINP 6	RINP 7	RINP 8	RINP 9	RINP1 0	RIN P
RINP1	1										
RINP2	,433**	1									
RINO3	-,006	,010	1								
RINP4	,221**	,318**	,076	1							
RINP5	,192**	,329**	-,027	,298**	1						
RINP6	-,014	-,053	,225**	-,045	-,080	1					
RINP7	-,003	-,048	,221**	,016	-,147**	,491**	1				
RINP8	,159**	,078	,073	,049	,111*	,044	,212**	1			
RINP9	-,060	-,059	,225**	,010	-,005	,385**	,314**	,173**	1		
RINP10	-,009	-,038	,224**	-,027	-,127**	,378**	,367**	,148**	,398**	1	
RINP	,409**	,419**	,448**	,409**	,336**	,526**	,534**	,438**	,531**	,515**	1

Creative Commons licensing terms

Authors will retain copyright to their published articles agreeing that a Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC BY 4.0) terms will be applied to their work. Under the terms of this license, no permission is required from the author(s) or publisher for members of the community to copy, distribute, transmit or adapt the article content, providing a proper, prominent and unambiguous attribution to the authors in a manner that makes clear that the materials are being reused under permission of a Creative Commons License. Views, opinions and conclusions expressed in this research article are views, opinions and conclusions of the author(s). Open Access Publishing Group and European Journal of Management and Marketing Studies shall not be responsible or answerable for any loss, damage or liability caused in relation to/arising out of conflict of interests, copyright violations and inappropriate or inaccurate use of any kind content related or integrated on the research work. All the published works are meeting the Open Access Publishing requirements and can be freely accessed, shared, modified, distributed and used in educational, commercial and non-commercial purposes under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License \(CC BY 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).