

L'analyse des effets du stress lié aux trajets domicile-travail : le burn-out, une variable médiatrice ?

Auteur : Niessen, Magdalena

Promoteur(s) : Hansez, Isabelle

Faculté : Faculté de Psychologie, Logopédie et Sciences de l'Éducation

Diplôme : Master en sciences psychologiques, à finalité spécialisée en psychologie sociale, du travail et des organisations

Année académique : 2020-2021

URI/URL : <http://hdl.handle.net/2268.2/12405>

Avertissement à l'attention des usagers :

Tous les documents placés en accès ouvert sur le site le site MatheO sont protégés par le droit d'auteur. Conformément aux principes énoncés par la "Budapest Open Access Initiative"(BOAI, 2002), l'utilisateur du site peut lire, télécharger, copier, transmettre, imprimer, chercher ou faire un lien vers le texte intégral de ces documents, les disséquer pour les indexer, s'en servir de données pour un logiciel, ou s'en servir à toute autre fin légale (ou prévue par la réglementation relative au droit d'auteur). Toute utilisation du document à des fins commerciales est strictement interdite.

Par ailleurs, l'utilisateur s'engage à respecter les droits moraux de l'auteur, principalement le droit à l'intégrité de l'oeuvre et le droit de paternité et ce dans toute utilisation que l'utilisateur entreprend. Ainsi, à titre d'exemple, lorsqu'il reproduira un document par extrait ou dans son intégralité, l'utilisateur citera de manière complète les sources telles que mentionnées ci-dessus. Toute utilisation non explicitement autorisée ci-avant (telle que par exemple, la modification du document ou son résumé) nécessite l'autorisation préalable et expresse des auteurs ou de leurs ayants droit.



FACULTÉ DE PSYCHOLOGIE, LOGOPÉDIE ET SCIENCES DE L'ÉDUCATION
Unité de Valorisation des Ressources Humaines

**« L'ANALYSE DES EFFETS DU STRESS LIÉ AUX TRAJETS DOMICILE-
TRAVAIL : LE BURN-OUT, UNE VARIABLE MÉDIATRICE ? »**

Étude quantitative en Communauté germanophone

Mémoire de fin d'études réalisé par Magdalena NIESSEN en vue de l'obtention du diplôme
de Master en Sciences Psychologiques, à finalité spécialisée en Psychologie Sociale, du
Travail et des Organisations

Promotrice : Madame Isabelle HANSEZ

Lecteurs : Madame Julie LAURENT et Monsieur Fabrice TRAVAGLIANTI

Année académique 2020-2021

REMERCIEMENTS

La réalisation de ce mémoire n'a été possible que grâce à ceux qui, par leur enseignement, leur collaboration ou leurs encouragements ont contribué à sa réalisation. J'aimerais remercier toutes les personnes qui ont participé, de près ou de loin, à la rédaction de mon travail de fin d'études.

Tout d'abord, je souhaite remercier ma promotrice, Madame Isabelle HANSEZ, non seulement de m'avoir accompagnée, mais aussi pour son encadrement, ses conseils et sa supervision qui m'a permis d'achever ce mémoire de fin d'études.

Toute ma gratitude va ensuite à Madame Audrey BABIC, assistante, pour son investissement et sa grande disponibilité tout au long de la réalisation de ce travail.

Je tiens à exprimer toute ma reconnaissance aux habitants de la Communauté germanophone, qui ont participé à cette étude et qui ont accepté de répondre à mon questionnaire. Leur participation m'a permis de réaliser des analyses riches et denses.

Finalement, mes derniers remerciements vont à mes proches qui n'ont cessé de me soutenir tout au long de mon cursus universitaire.

RÉSUMÉ

Introduction. De plus en plus nombreuses sont les personnes qui ne résident pas près de leur lieu de travail et qui, ainsi, se prononcent davantage en faveur de longs déplacements (Stutzer & Frey, 2008). Dans les sociétés industrialisées, les déplacements entre le domicile et le lieu de travail sont devenus un phénomène démographique répandu et un facteur de stress touchant la majorité des professionnels (Kluger, 1998). Malgré l'importance qu'ont les déplacements domicile-travail dans la vie des travailleurs, peu d'études ont été menées afin de mieux comprendre les effets de ces déplacements sur les professionnels et leurs organisations.

Objectif. L'objectif principal de l'étude est d'élargir nos connaissances quant à l'impact qu'induit le stress lié aux trajets domicile-travail (STDT) sur les comportements et le bien-être au travail, à travers l'étude du rôle médiateur des deux dimensions du burn-out (à savoir le désengagement et l'épuisement) dans les relations entre le STDT et l'implication organisationnelle (H1), la performance au travail (H2), l'intention de quitter (H3) et la satisfaction au travail (H4).

Méthode. Une étude transversale a été menée sur un échantillon constitué de 241 habitants de la Communauté germanophone de Belgique. Les analyses descriptives ont été effectuées à l'aide du logiciel *Statistical Analysis System* (SAS 9.4). Les analyses portant sur les effets médiateurs ont été réalisées en utilisant le logiciel Mplus 7.4.

Résultats principaux. Les quatre hypothèses ont été partiellement confirmées. Les résultats montrent que le désengagement joue un rôle de médiateur dans les relations entre le STDT et l'implication affective, l'implication normative, la performance au travail et la satisfaction au travail, mais pas la relation entre le STDT et l'implication de continuité. L'épuisement ne joue pas un rôle de médiateur dans la relation entre le STDT et les outcomes.

Mots clés. *Stress lié aux trajets domicile-travail, burn-out, implication organisationnelle, performance au travail, intention de quitter, satisfaction professionnelle*

Keywords. *Commuting stress, burnout, organizational commitment, job performance, turnover intention, job satisfaction*

TABLE DES MATIÈRES

REMERCIEMENTS	2
RÉSUMÉ	3
TABLE DES MATIÈRES	4
INDEX DES TABLEAUX	7
INDEX DES FIGURES	7
INTRODUCTION	8
CHAPITRE 1 : LE MARCHÉ DU TRAVAIL EN COMMUNAUTÉ GERMANOPHONE	12
1.1. Démographie et population	12
1.2. Culture	13
1.3. Situation socio-économique de la Communauté germanophone	13
1.3.1. Terminologie	13
1.3.2. Situation de l'emploi en chiffres	14
1.3.3. Mobilité des travailleurs de la Communauté germanophone	16
1.4. Déplacements domicile-travail en Communauté germanophone	17
1.5. Récapitulatif du chapitre	18
CHAPITRE 2 : LE BURN-OUT	20
2.1. Explication du concept	20
2.1.1. Modèle Job Demands-Resources (JD-R)	24
2.2. Conséquences du désengagement et d'épuisement	25
2.2.1. Désengagement, épuisement et implication affective, implication de continuité, implication normative	25
2.2.2. Désengagement, épuisement et performance au travail	26
2.2.3. Désengagement, épuisement et intention de quitter	27
2.2.4. Désengagement, épuisement et satisfaction au travail	27
2.3. Récapitulatif du chapitre	28
CHAPITRE 3 : LE STRESS LIÉ AUX TRAJETS DOMICILE-TRAVAIL	29
3.1. Explication des concepts	29
3.1.1. Définition du stress	29
3.1.2. Définition du stress professionnel.....	29
3.1.2.1. Modèles du stress professionnel	30
3.1.3. Définition du STDT	31
3.1.3.1. Modèle d'impédance du trajet	31
3.2. Antécédents du STDT	33
3.3. Conséquences du STDT	33
3.3.1. STDT et implication affective, implication de continuité, implication normative.....	33
3.3.2. STDT et performance au travail	34

3.3.3. STDT et intention de quitter	34
3.3.4. STDT et satisfaction au travail	34
3.3.5. STDT et burn-out.....	35
3.4. Récapitulatif du chapitre	35
CHAPITRE 4 : OBJECTIFS ET HYPOTHÈSE DE NOTRE RECHERCHE	38
4.1. Objectifs de notre recherche	38
4.2. Terrain d'étude.....	39
4.3. Hypothèses de notre recherche	39
CHAPITRE 5 : INSTRUMENTS DE MESURE.....	43
5.1. Données sociodémographiques et socioprofessionnelles	43
5.2. Variables étudiées.....	44
5.2.1. STDT	44
5.2.2. Implication organisationnelle	45
5.2.3. Performance au travail	46
5.2.4. Intention de quitter.....	46
5.2.5. Satisfaction au travail	47
5.2.6. Burn-out.....	47
CHAPITRE 6 : PROCÉDURE ET RÉCOLTE DES DONNÉES.....	49
6.1. Introduction de la demande du mémoire au comité d'éthique.....	49
6.2. Diffusion du questionnaire	49
6.3. Précautions méthodologiques et déontologiques	49
CHAPITRE 7 : ANALYSE DES DONNÉES	52
7.1. Description de l'échantillon sur base des données sociodémographiques et socioprofessionnelles.....	52
7.2. Statistiques descriptives, alphas de Cronbach et corrélations de Pearson.....	56
7.2.1. Commentaires sur les moyennes.....	56
7.2.2. Commentaires sur les alphas de Cronbach	57
7.2.3. Commentaires sur les corrélations de Pearson.....	57
7.3. Modèles de mesure	58
7.4. Covariates	60
7.5. Modèles structuraux	62
CHAPITRE 8 : DISCUSSION.....	68
8.1. Discussion générale	68
8.1.1. Première hypothèse.....	69
8.1.2. Deuxième hypothèse.....	69

8.1.3. Troisième hypothèse	69
8.1.4. Quatrième hypothèse	70
8.1.5. Lien direct entre le STDT et la performance au travail	70
8.2. Forces et Limites	71
8.3. Perspectives futures	74
8.4. Implications pratiques	74
BIBLIOGRAPHIE.....	77
ANNEXES	86
ANNEXE 1 : Questionnaire en allemand	87
ANNEXE 2 : Annonce diffusée sur les réseaux sociaux	92
ANNEXE 3 : Information et consentement éclairé pour des recherches menées via internet	93
ANNEXE 4 : Corrélations entre les variables sociodémographiques et les variables latentes	95
ANNEXE 5 : Stratégie de balancement	96

INDEX DES TABLEAUX

TABLEAU 1 : Taux d'activité, taux d'emploi et taux de chômage dans la population de la tranche d'âge des 15-64 ans par lieu de résidence (Steunpunt Werk, 2018 ; cité par Ostbelgien Statistik, 2020b).	15
TABLEAU 2 : Taux d'activité et taux d'emploi dans la population de la tranche d'âge des 15-64 ans par genre (Steunpunt Werk, 2018 ; cité par Ostbelgien Statistik, 2020b).	15
TABLEAU 3 : Taux d'activité et taux d'emploi dans la population de la tranche d'âge des 15-24 ans, des 25-49 ans et des 50-65 ans (Steunpunt Werk, 2018 ; cité par Ostbelgien Statistik, 2020b).	16
TABLEAU 4 : Analyse factorielle du stress lié aux trajets domicile-travail.	44
TABLEAU 5 : Analyse factorielle de l'implication organisationnelle.	45
TABLEAU 6 : Analyse factorielle de la performance au travail.	46
TABLEAU 7 : Analyse factorielle de l'intention de quitter.....	46
TABLEAU 8 : Analyse factorielle de la satisfaction au travail.	47
TABLEAU 9 : Analyse factorielle du burn-out.	47
TABLEAU 10 : Statistiques descriptives, alphas de Cronbach et corrélations de Pearson (N=241).	56
TABLEAU 11 : Analyses factorielles confirmatoires (N=241).	59
TABLEAU 12 : Indices d'adéquation des modèles alternatifs (N=241).	62
TABLEAU 13 : Coefficient de détermination du modèle alternatif 4.	65
TABLEAU 14 : Liens indirects qui utilisent le bootstrapping : désengagement.	66
TABLEAU 15 : Liens indirects qui utilisent le bootstrapping : épuisement.	66

INDEX DES FIGURES

FIGURE 1 : La Communauté germanophone (Leclerc, 2015).	12
FIGURE 3 : Moyen de transport principal par lieu de domicile (1) auto, covoiturage ou moto ; (2) vélo ; (3) train ; (4) marche ; (5) TEC/STIB/De Lijn ; (6) marche ou vélo (Service public fédéral Mobilité et Transport, 2019). .	19
FIGURE 4 : Modèle hypothétique.	42
FIGURE 4 : Modèle alternatif 4, effet médiateur du désengagement	64
FIGURE 5 : Modèle alternatif 4, effet médiateur de l'épuisement	64

INTRODUCTION

De plus en plus nombreuses sont les personnes qui ne résident pas près de leur lieu de travail et ainsi, qui se prononcent davantage en faveur de longs déplacements et contre un changement de résidence (Stutzer & Frey, 2008). Dans les sociétés industrialisées, les déplacements entre le domicile et le trajet sont devenus un phénomène démographique répandu et un facteur de stress touchant la majorité des professionnels (Kluger, 1998). En effet, au cours des dernières années, dans les pays européens, les trajets domicile-travail sont devenus une composante inhérente à la vie quotidienne de beaucoup de travailleurs et les durées moyennes des navettes ont augmenté (Feng & Boyle, 2014). La durée moyenne des trajets quotidiens en Europe est de 37,5 minutes (Eurofound, 2002, cité par Stutzer & Frey, 2008). Cependant, le taux de personnes ayant de longues distances à parcourir entre leur domicile et leur lieu de travail ne cesse d'augmenter (Stutzer & Frey, 2008).

Malgré l'importance qu'ont les déplacements domicile-travail dans la vie des employés, peu d'études ont été menées afin de mieux comprendre les effets de ces déplacements sur les professionnels et leurs organisations (Kluger, 1998). Les recherches qui analysent les effets du stress lié aux trajets entre le domicile et le trajet (STDT) dans le domaine organisationnel sont rares et, à notre connaissance, peu étudiées en Belgique.

Pourtant, il semble que ces déplacements soient l'activité quotidienne qui génère le plus faible niveau d'effets positifs, ainsi qu'un niveau relativement élevé d'effets négatifs (Kahneman & al., 2004). Les résultats de Novaco & Gonzales (2009) soulignent que les trajets domicile-travail sont reconnus comme une source de stress tant dans la vie professionnelle que privée du travailleur. Plus la durée des trajets domicile-travail est longue, plus le niveau de stress perçu est élevé (Evans & Wener, 2006 ; Gottholmseder & al., 2009). D'après l'étude d'Amponsah-Tawiah et al. (2016), le burn-out joue un rôle de médiateur dans la relation positive entre le STDT et l'intention de quitter et dans la relation négative entre les STDT et la satisfaction au travail.

Ce mémoire s'intéresse avant tout au STDT des navetteurs. « Les navettes sont les déplacements domicile-travail ». « Un navetteur est un actif en emploi qui se déplace d'un point à un autre pour aller travailler » (Tailhades, 2011, p.7). Il s'agit d'une personne qui effectue l'aller et le retour entre son domicile et son lieu de travail.

Concrètement, l'objectif de ce mémoire est d'explorer si le STDT influence négativement l'implication organisationnelle, la performance au travail, la satisfaction au travail et positivement l'intention de quitter des employés germanophones. Nous tenterons également de voir si le burn-out joue un rôle médiateur dans les relations entre le STDT et ces conséquences.

Les questions de recherches suivantes ont été soulevées : (1) Est-ce que le STDT influence l'implication organisationnelle, la performance au travail, l'intention de quitter et la satisfaction au travail des employés germanophones ? (2) Est-ce que le STDT influence le burn-out des employés germanophones ? (3) Est-ce que le burn-out joue un rôle médiateur dans les relations entre le STDT et l'implication organisationnelle, la performance au travail, l'intention de quitter et la satisfaction au travail des employés germanophones ? Dès lors, pour répondre à ces questions, les hypothèses suivantes ont été formulées : Le burn-out joue un rôle médiateur dans les relations entre le STDT et l'implication organisationnelle (Hypothèse 1), la performance au travail (Hypothèse 2), l'intention de quitter (Hypothèse 3) et la satisfaction au travail (Hypothèse 4).

En effet, la situation frontalière de la Communauté germanophone est l'opportunité idéale d'analyser plus en profondeur cette région et l'influence du STDT, vu qu'une partie des habitants ne travaille pas sur le territoire de la Communauté germanophone, mais fait quotidiennement de longs trajets domicile-travail vers l'Allemagne, les Pays-Bas ou encore le Grand-Duché de Luxembourg (Ostbelgien Statistik, 2020c).

Afin d'appréhender au mieux notre thématique, ce présent mémoire sera décliné en trois parties. La partie théorique portera sur une revue de la littérature scientifique des principaux éléments de la recherche envisagée, qui traite du sujet qui nous occupe. **Le premier chapitre** de ce mémoire permet de bien comprendre le contexte global dans lequel la Communauté germanophone se situe, la situation socio-économique et le phénomène du déplacement domicile-travail de cette région. Par la suite, **le deuxième chapitre** se focalise sur la conceptualisation du burn-out, en tant que concept bidimensionnel. Certaines conséquences sont présentées. Enfin, dans **le troisième chapitre**, nous aborderons la définition, les caractéristiques et la place dans la littérature du stress, du stress professionnel et du STDT. Certaines conséquences sont présentées. Dans un second temps, la première partie pratique

englobe la méthodologie de notre recherche, qui servira aux analyses statistiques. Dans **le chapitre quatre**, nous aborderons les objectifs de la recherche, le milieu d'étude ainsi que les hypothèses de notre recherche. **Le chapitre cinq** présente les instruments de mesure utilisés dans notre étude. Enfin, la demande au comité d'éthique, la procédure de récolte de données et les précautions déontologiques sont expliquées dans **le chapitre six**. Dans la deuxième partie pratique, les principaux résultats des données seront analysés et présentés au **chapitre sept**. Enfin, dans **le dernier chapitre**, la discussion générale, les apports, les limites, les perspectives futures ainsi que les implications pratiques seront abordées.

PARTIE THÉORIQUE
-
REVUE DE LITTÉRATURE

CHAPITRE 1 : LE MARCHÉ DU TRAVAIL EN COMMUNAUTÉ GERMANOPHONE

Dans un premier temps, il est important de bien comprendre le contexte global dans lequel la Communauté germanophone de Belgique se situe. Dès lors, il paraissait pertinent de focaliser le premier chapitre sur des aspects culturels et de revenir sur la situation socio-économique et le marché du travail de cette région. L'enquête « déplacements domicile-travail en Belgique » menée en 2017 par le service public fédéral Mobilité et Transports nous a permis d'avoir un premier aperçu du phénomène du déplacement domicile-travail du territoire concerné.

1.1. Démographie et population

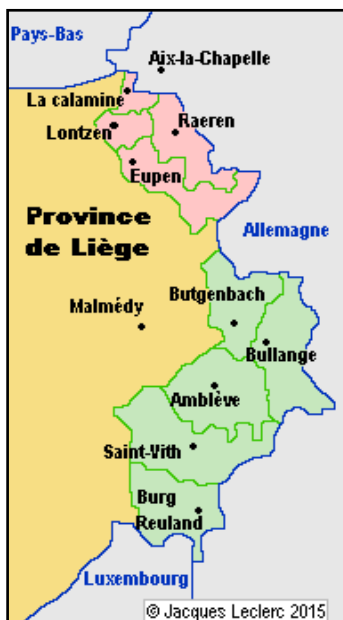


FIGURE 1 : La Communauté germanophone (Leclerc, 2015).

Située à l'est de la Belgique, la Communauté germanophone (DG : Die Deutschsprachige Gemeinschaft Belgiens) se fait reconnaître sous le nom d'« Ostbelgien ». Avec la Fédération Wallonie-Bruxelles et la Communauté flamande, la Communauté germanophone est l'une des entités fédérées de l'État belge. Les neuf communes de la Communauté germanophone font partie de la province de Liège et sont placées sous la tutelle de la Région wallonne pour certaines compétences (Sägesser & Germani, 2008).

Selon les chiffres de 2020, la Communauté germanophone compte 77949 habitants et son territoire s'étale sur une surface de 850.64 km², soit 3% du territoire national. Ces habitants se répartissent sur deux zones. Au sud, se trouve le canton de Saint-Vith, lequel compte 30324 habitants sur une surface de 628.83 km² avec une densité de population faible de 48.2 habitants par km². Ce canton est représenté en vert sur la figure 1. Le canton de Saint-Vith, qui se compose des communes d'Amblève, Bullange, Burg-Reuland, Butgenbach et Saint-Vith, se situe à la frontière de l'Allemagne et du Grand-Duché de Luxembourg. Au nord, s'étend le canton d'Eupen qui compte 47625 habitants sur une surface de 224.81 km² avec une densité de population plus élevée de 211.8 habitants par km². Ce canton est représenté en rose sur la figure 1. Le canton d'Eupen, qui se compose des communes d'Eupen, La Calamine, Lontzen et Raeren, se trouve à la frontière de l'Allemagne et des Pays-Bas (Ostbelgien Statistik, 2020a).

Il faut également noter que, en ce qui concerne le genre, la présence d'hommes et de femmes est équilibrée dans la Communauté germanophone. En d'autres termes, sur les 77949 habitants, 38831(49.8 %) sont des hommes et 39118 (50.2%) des femmes. Précisément, s'il y a à peu près le même nombre de femmes que d'hommes dans le canton de Saint-Vith, les femmes sont légèrement plus nombreuses, à savoir 15395 hommes et 14929 femmes. Alors que dans le canton d'Eupen, avec 23436 femmes et 24189 hommes, ce sont les hommes qui sont légèrement plus nombreux (Ostbelgien Statistik, 2020a).

1.2. Culture

En tant que région frontalière avec l'Allemagne, le Luxembourg et les Pays-Bas et à la croisée de la culture germanique et de la culture latine, la Communauté germanophone possède un sentiment de vie à part. Même si les échanges internationaux, le plurilinguisme, la capacité d'adaptation et la tolérance sont ancrés dans la population, l'autonomie politique de la Communauté germanophone a contribué au fait que les habitants germanophones se considèrent comme partie intégrante de l'État belge (Conseil de l'Europe, n.d.). Contrairement au reste du pays, les neuf communes s'identifient grâce à leur langue maternelle, l'allemand, à laquelle s'ajoutent le français ou l'anglais, mais également le néerlandais. L'histoire mouvementée de la Communauté germanophone a sans doute contribué au développement de ce plurilinguisme, lequel est de plus en plus recherché sur le marché de l'emploi (Franziskus, 2015). Beaucoup d'habitants de la Communauté germanophone combinent cette qualité avec une certaine flexibilité au niveau de la mobilité et n'hésitent pas à effectuer le trajet vers les pays voisins (Ostbelgien Statistik, 2020c).

1.3. Situation socio-économique de la Communauté germanophone

1.3.1. Terminologie

Dans un premier temps, une approche terminologique est importante, afin d'éclaircir la situation socio-économique propre à la région. L'Observatoire Interrégional du marché de l'Emploi (OIE) décrit et analyse le marché de l'emploi dans la Grande Région¹. Dans ce

¹ « La Grande Région est un espace de coopération transfrontalière entre des régions institutionnelles qui regroupent quatre États membres de l'Union européenne. Ces entités régionales sont pour l'Allemagne : les Länder de Sarre et de Rhénanie-Palatinat, pour la France, la Région de Lorraine, pour la Belgique, la Région wallonne ainsi que les Communautés française et germanophone et pour le Grand-Duché du Luxembourg, l'entièreté du territoire national » (Quévit, 2005, p.2).

contexte, l'OIE distingue les catégories suivantes : les actifs occupés, les sans-emplois et les actifs.

La **population active** (les actifs) regroupe « les personnes actives occupées et celles sans emploi » (OIE, 2021, p. 83). Ainsi, le **taux d'activité** représente « la part des actifs (en emploi et sans emploi) dans la population en âge de travailler » (OIE, 2021, p. 83).

Les **actifs occupés** rassemblent « toutes les personnes âgées d'au moins 15 ans qui, au cours de la semaine de référence, ont travaillé au moins une heure contre rémunération ou dans le cadre d'une activité indépendante ou d'assistance » (OIE, 2021, p. 83). Dès lors, le **taux d'emploi** est défini comme étant « la proportion des personnes actives occupées d'une certaine catégorie d'âge par rapport à la population totale de cette classe d'âge » (OIE, 2021, p. 83).

Les **sans-emploi** sont « toutes les personnes âgées de 15 à 64 ans qui sont sans travail au cours de la semaine de référence, sont disponibles pour travailler à cette date, ont pris des dispositions spécifiques au cours des quatre dernières semaines pour rechercher activement un emploi ou qui ont déjà trouvé un emploi qui commencera dans les trois mois à venir » (OIE, 2021, p. 83). Par conséquent, le **taux de chômage** correspond à « la part en pourcentage des sans-emplois parmi la population active » (OIE, 2021, p. 83).

1.3.2. Situation de l'emploi en chiffres

Selon les chiffres de 2020, les habitants de la Communauté germanophone dont l'âge est situé entre 15 et 64 ans représentent 64.3% de la population (N = 50156) (Ostbelgien Statistik, 2020a).

TABLEAU 1 : Taux d'activité, taux d'emploi et taux de chômage dans la population de la tranche d'âge des 15-64 ans par lieu de résidence (Steunpunt Werk, 2018 ; cité par Ostbelgien Statistik, 2020b).

			Population active	Actifs occupés	Sans emploi	Taux d'activité	Taux d'emploi	Taux de chômage
Population 15-64	Canton de Saint-Vith	19779	13632	13171	461	68.9%	66.6%	3.4%
Population 15-64	Canton d'Eupen	30503	20227	18385	1891	66.5%	60.3%	9.3%
Population 15-64	DG	50282	33908	31556	2352	67.4%	62.8%	6.9%

Pourtant, lorsque nous analysons la situation du marché du travail de 2018, la population active de la Communauté germanophone s'élevait à 33908 personnes. Mesuré par rapport à la population en âge de travailler (N = 50282), le taux d'activité était donc de 67.4 % (Steunpunt Werk, 2018 ; cité par Ostbelgien Statistik, 2020b). En 2018, le taux d'activité dans le canton de Saint-Vith s'élevait à 68.9% alors qu'il était de 66.5% dans le canton d'Eupen (Steunpunt Werk, 2018 ; cité par Ostbelgien Statistik, 2020b). Une caractéristique de l'économie de la région est son taux de chômage, qui est très faible (Sägesser & Germani, 2008). Toutefois, les différents taux d'activités et taux d'emplois dans les cantons de Saint-Vith et d'Eupen s'expliquent par les différents niveaux de chômage présentés dans le tableau 1. En effet, grâce au faible taux de chômage et à un nombre relativement élevé des actifs occupés (indépendants, frontaliers et salariés), le taux d'emploi dans le canton de Saint-Vith (66.6%) était plus élevé que dans le canton d'Eupen (60.3%) en 2018 (Steunpunt Werk, 2018 ; cité par Ostbelgien Statistik, 2020b).

TABLEAU 2 : Taux d'activité et taux d'emploi dans la population de la tranche d'âge des 15-64 ans par genre (Steunpunt Werk, 2018 ; cité par Ostbelgien Statistik, 2020b).

		Taux d'activité	Taux d'emploi
Population 15-64	Femmes	64.0%	59.3%
Population 15-64	Hommes	70.7%	66.1%

Ensuite, des disparités hommes/femmes subsistent pour ce qui est du taux d'activité et du taux d'emploi (tableau 2). En 2018, le taux d'activité des femmes (64.0%) était inférieur à celui des hommes (70.7%) dans la Communauté germanophone. Dans cette région, la part des femmes occupant un emploi (59.3%) était plus faible que celui des hommes (66.1%). Cela reflète le fait qu'aujourd'hui encore, moins de femmes que d'hommes sont employées, même si la différence diminue avec le temps (Steunpunt Werk, 2018 ; cité par Ostbelgien Statistik, 2020b).

TABLEAU 3 : Taux d'activité et taux d'emploi dans la population de la tranche d'âge des 15-24 ans, des 25-49 ans et des 50-65 ans (Steunpunt Werk, 2018 ; cité par Ostbelgien Statistik, 2020b).

	Taux d'activité	Taux d'emploi
Population 15-24	37.3%	33.1%
Population 25-49	80.0%	75.2%
Population 50-65	66.7%	62.0%

En outre, au sein de la Communauté germanophone, le taux d'emploi et le taux d'activité varient en fonction des tranches d'âge (tableau 3). Ainsi, en 2018, dans la tranche d'âge 25-49 ans, le taux d'activité s'élevait à 80.0% et le taux d'emploi est de 75.2%. Ensuite, dans la tranche d'âge des 50-64 ans, le taux d'activité s'élevait à 66.7% et le taux d'emploi est de 62.0%. Enfin, dans la tranche d'âge des 15-24 ans, le taux d'activité s'élevait à 37.3% et le taux d'emploi est de 33.1%. Ce dernier taux d'emploi, qui est bien inférieur à la moyenne globale, s'explique par le fait que la plupart des personnes de ce groupe d'âge poursuivent leurs études et ne sont donc pas considérées comme faisant partie de la population active (Steunpunt Werk, 2018 ; cité par Ostbelgien Statistik, 2020b).

1.3.3. Mobilité des travailleurs de la Communauté germanophone

Il faut également noter le rôle important que joue la situation géographique dans la mobilité des actifs en emploi de la Communauté germanophone.²

En 2018, parmi les 31556 actifs occupés de la Communauté germanophone (Steunpunt Werk, 2018 ; cité par Ostbelgien Statistik, 2020b), 14426 habitants de la Communauté germanophone étaient employés dans la Communauté germanophone (ONSS, 2018 ; cité par Ostbelgien Statistik, 2020c) et 6388 personnes étaient enregistrées comme indépendants dans la Communauté germanophone (LISVS/INASTI, 2018 ; cité par Ostbelgien Statistik, 2020c). 310 germanophones travaillaient en Flandre, 277 à Bruxelles et 2925 en Wallonie (ONSS, 2018 ; cité par Ostbelgien Statistik, 2020c).

² Par rapport aux données, il faut tenir compte du fait qu'il n'existe pas de statistiques standardisées sur les frontaliers en Communauté germanophone et que les statistiques de différents pays ne sont pas toujours comparables. Les données visent avant tout à donner une idée globale des flux de navetteurs et des frontaliers sortants (Ostbelgien Statistik, 2020c).

En 2018, environ 4850 frontaliers originaires de la Communauté germanophone se rendaient sur leur lieu de travail en Allemagne (indépendants non inclus). La proportion des frontaliers sortant dans la population féminine vers l'Allemagne était très élevée (49%) et beaucoup plus élevée que la proportion des frontaliers sortant vers le Luxembourg (33%). La plupart de ces travailleurs œuvraient dans le secteur de la santé et de l'aide sociale (19%), dans les industries manufacturières (16%) ou dans le commerce (14%). La proportion de personnes âgées de plus de 50 ans était très élevée et continue d'augmenter d'année en année (Bundesagentur für Arbeit, 2018 ; cité par Ostbelgien Statistik, 2020c).

En 2019, le nombre de frontaliers sortant de la Communauté germanophone et allant au Luxembourg s'élevait à environ 4220 personnes et continue d'augmenter (indépendants non inclus). 91% de ces personnes résidaient dans le canton de Saint-Vith, principalement dans les communes de Saint-Vith, Burg-Reuland et Amblève. La plupart de ces travailleurs se trouvent dans le secteur de la construction (27%) et dans le commerce et la réparation (25%), suivis par le secteur « Transports et Communication ». À l'exception de l'industrie, le nombre des frontaliers sortant vers le Grand-Duché du Luxembourg avait augmenté dans tous les secteurs, entre autres dans le secteur « Santé et action sociale », le secteur « construction » et le secteur « Commerce et réparation » depuis 2010. Seuls 33% des navetteurs étaient des femmes. Cependant, « le flux de frontaliers sortant en direction du Luxembourg vieillit de plus en plus ». Même si le nombre des frontaliers était encore relativement concentré dans les tranches d'âge moyennes, 25-49 ans, entre 2007 et 2017, la part des plus de 55 ans avait plus que doublé (IGSS, 2019 ; cité par Ostbelgien Statistik, 2020c).

En 2001, 60 habitants de la Communauté germanophone effectuaient le trajet vers les Pays-Bas (INS, 2001 ; cité par Ostbelgien Statistik, 2020c).

1.4. Déplacements domicile-travail en Communauté germanophone

Selon l'enquête « déplacements domicile-travail en Belgique » menée en 2017 par le service public fédéral Mobilité et Transports, la voiture reste de loin le moyen de transport le plus utilisé pour les déplacements domicile-travail. Néanmoins, « l'utilisation de la voiture diffère fortement selon la région » (Service public fédéral Mobilité et Transports, 2019, p. 10). En Belgique, l'utilisation de la voiture pour le déplacement entre le lieu de résidence et le lieu de travail est plus élevée chez les personnes qui travaillent en Wallonie, contrairement aux

personnes qui travaillent en Flandre et à Bruxelles (figure 3). La pratique du covoiturage ne cesse de diminuer dans les trois régions. L'utilisation des transports en commun est faible chez les personnes qui travaillent en Wallonie. En outre, l'utilisation des vélos est 10 fois moins élevée chez les personnes qui travaillent en Wallonie que chez les personnes qui travaillent en Flandre (Service public fédéral Mobilité et Transports, 2019).

Selon le degré d'urbanisation d'une région, l'utilisation de la voiture diffère. En effet, si la densité d'une région est plus élevée, la voiture est plus difficile à utiliser et les transports en commun sont plus accessibles. De même, la distance entre le domicile et le lieu de travail influence le choix du mode de transport. Une voiture est souvent utilisée pour les trajets entre 10 et 30 kilomètres (Service public fédéral Mobilité et Transports, 2019).

Les résultats de l'enquête montrent que les habitants de la Communauté germanophone utilisent presque exclusivement la voiture pour se rendre au travail (Service public fédéral Mobilité et Transports, 2019). C'est pour cette raison que l'étude de ce mémoire n'inclut que les travailleurs qui se déplacent entre leur lieu de résidence et leur lieu de travail avec la voiture.

1.5. Récapitulatif du chapitre

En guise de synthèse, nous pouvons dire que la situation frontalière fait de la Communauté germanophone une région particulière. À travers les statistiques de 2018 de Steunpunt Werk, en examinant les taux d'activité et d'emploi relativement élevés de la Communauté germanophone, nous pouvons constater que la région n'éprouve globalement pas de difficultés significatives sur le plan économique. Le canton de Saint-Vith, les hommes et la tranche d'âge des 25-49 sont les catégories, dont le taux d'activité et le taux d'emploi sont les plus élevés (Steunpunt Werk, 2018 ; cité par Ostbelgien Statistik, 2020b). En outre, la mobilité des actifs en emploi joue un rôle important. En effet, les habitants de la Communauté germanophone ont la possibilité de travailler non seulement en Belgique, mais également en Allemagne, au Luxembourg ou encore aux Pays-Bas (Ostbelgien Statistik, 2020c). C'est la raison pour laquelle la distance entre le domicile et le lieu de travail est souvent plus importante et l'utilisation de la voiture comme moyen de transport reste la norme (Service public fédéral Mobilité et Transports, 2019).

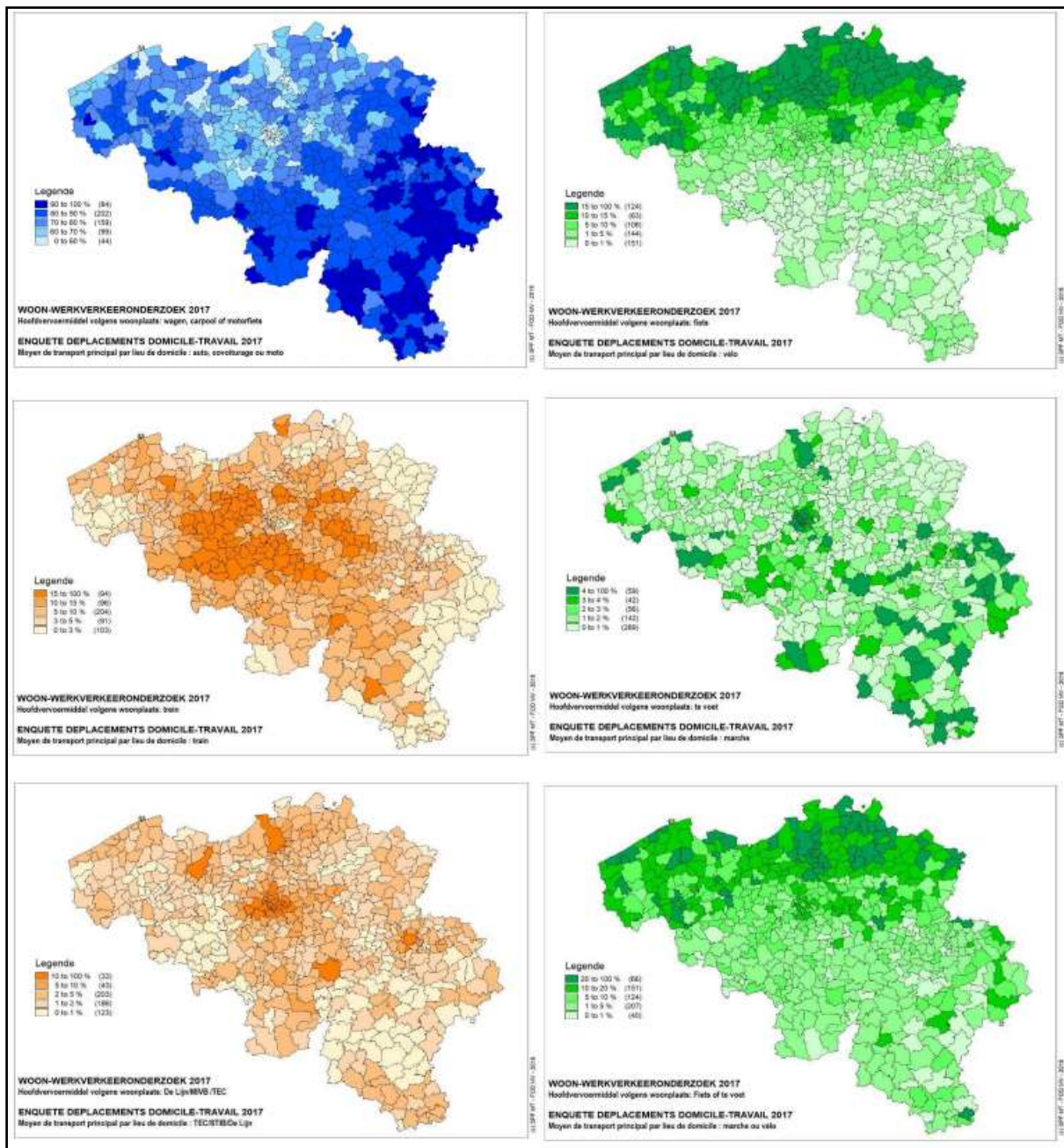


FIGURE 2 : Moyen de transport principal par lieu de domicile (1) auto, covoiturage ou moto ; (2) vélo ; (3) train ; (4) marche ; (5) TEC/STIB/De Lijn ; (6) marche ou vélo (Service public fédéral Mobilité et Transport, 2019).

CHAPITRE 2 : LE BURN-OUT

Dans la littérature scientifique, le burn-out, aussi connu sous le nom de « syndrome d'épuisement professionnel », reste, à l'heure actuelle, un concept, dont il n'existe pas de définition universellement valable et normalisée (Hansez & al., 2019). Dans ce chapitre, nous abordons le concept du burn-out à travers plusieurs définitions et présentons différents instruments de mesure. La section suivante est consacrée au modèle de demandes et ressources au travail (JD-R) (Demerouti & al., 2001). Enfin, puisque nous utilisons l'intention de quitter, l'implication organisationnelle, la performance au travail et la satisfaction au travail comme variables latentes dans notre recherche, il nous apparaît important d'aborder brièvement les concepts et les liens qui existent avec le burn-out.

2.1. Explication du concept

Les premières études du burn-out sont apparues dans les années 1970. En 1974, Freudenberger, psychiatre dans une agence de soins de santé, et en 1976, Maslach, psychologue étudiant les émotions sur le lieu de travail, furent les premiers à produire des publications ayant pour sujet l'épuisement professionnel.

Dans un premier temps, ces articles s'intéressent particulièrement aux professionnels travaillant dans les services sociaux, de santé et de l'enseignement. Ce n'est que dans un second temps, dans les années 1990, que le concept de burn-out s'est étendu au-delà des professions d'aide et de services à la personne (Conseil Supérieur de la Santé, 2017).

Les travaux scientifiques de Maslach et Jackson (1981) ont permis de concevoir le burn-out comme étant un processus de dégradation du rapport subjectif au travail et un syndrome psychologique tridimensionnel qui se caractérise par un épuisement émotionnel, une dépersonnalisation et une diminution du sentiment d'accomplissement personnel au travail. Il se développe en réponse à un stress chronique, émotionnel et interpersonnel au travail. Selon la définition de Maslach (1976), « l'épuisement professionnel est un syndrome de détresse psychologique intense liée au travail et caractérisée par trois manifestations : une grande fatigue émotionnelle, une dépersonnalisation prononcée et un sentiment d'accomplissement personnel très bas ». L'épuisement émotionnel désigne la dimension du stress individuel de l'épuisement professionnel. Cette dimension fait référence à une fatigue émotionnelle, un manque d'énergie et un sentiment que les ressources émotionnelles et physiques sont épuisées. Il s'agit d'un

critère essentiel, mais n'est pas suffisant pour composer l'épuisement professionnel, parce qu'il ne permet pas de comprendre l'aspect critique des professionnels envers leur travail ; la dépersonnalisation (le cynisme) fait référence à la dimension contextuelle interpersonnelle de l'épuisement professionnel. Cette dimension renvoie à une vision négative, à un détachement, un éloignement, vis-à-vis des autres personnes ; le manque d'accomplissement personnel désigne la dimension d'auto-évaluation de l'épuisement professionnel. Elle est caractérisée par une évaluation négative de soi et de ses compétences dans le cadre du travail (Maslach & al., 2001).

Se basant sur cette définition, les trois piliers ont permis l'élaboration d'un instrument de mesure du burn-out, le **Maslach Burnout Inventory (MBI)** (Maslach & Jackson, 1981). Après la publication en 1981, diverses versions ont vu le jour et le MBI s'est étendu à différents types de professions. Outre la version originale pour les professions d'aide et de soins, une version pour les professions d'enseignement ainsi qu'une version qui s'adresse à l'ensemble des individus au travail ont été créées (Bria & al., 2014). Même si plusieurs outils de mesure ont été développés, le MBI est le questionnaire scientifiquement validé le plus utilisé aujourd'hui, afin de mesurer les trois dimensions sur lesquelles reposait la définition du burn-out (Demerouti & Bakker, 2008).

Cependant, le MBI éprouve certaines limites psychométriques et théoriques. Pour en citer quelques-unes, certaines auteures remettent en question la sous-échelle mesurant la troisième dimension de la diminution du sentiment d'accomplissement personnel. La méta-analyse de Lee et Ashfort (1996) démontre qu'il n'existe qu'une très faible corrélation entre cette dimension et les deux autres dimensions. Un autre point critiqué est la faible cohérence interne de la dimension de cynisme (Schaufeli & al., 1993). Ensuite, tous les items relatifs à l'épuisement émotionnel et au cynisme sont formulés de manière négative, tout comme l'ensemble des items relatifs à l'efficacité professionnelle, sont formulés de manière négative (Demerouti & Bakker, 2008). D'un point de vue psychométrique, ce type d'échelle est inférieur aux échelles qui comprennent des items formulés à la fois positivement et négativement (Price & Mueller, 1986 ; cités par Demerouti & Bakker, 2008). C'est dans ce contexte que d'autres définitions et outils de mesures du burn-out ont été développés.

Si beaucoup d'auteurs mettent l'accent sur les trois dimensions présentées ci-dessus, d'autres explorent des dimensions différentes du burn-out. Citons Demerouti et al. (2001), qui

définissent le burn-out comme un processus bidimensionnel comprenant l'épuisement et le désengagement. Dans le cadre de sa thèse de doctorat, Chevrier (2009, p. 9) a proposé une définition du burn-out qui intègre les idées de Demerouti et al. (2001) à la définition de Maslach : « L'épuisement professionnel est un syndrome de détresse psychologique intense liée au travail et caractérisée par deux dimensions centrales : une grande fatigue émotionnelle et un désengagement face au travail » (Chevrier, 2009, p. 12). L'épuisement est défini comme « la conséquence d'un effort physique, cognitif et affectif soutenu sur une longue période » (Chevrier, 2009, p. 23) alors que le désengagement réfère à « la distance que l'individu met entre son travail et lui-même, les attitudes négatives qu'il entretient face à l'objet du travail, le contenu du travail et le travail en général. » (Chevrier, 2009, p. 23).

Ainsi, Demerouti et al. (2001) se sont attelés à répondre aux limites psychométriques et théoriques du MBI. Les auteurs ont construit un nouvel instrument de mesure, l'**Oldenburger Burnout Inventory (OLBI)**, qui se base sur le modèle des demandes et ressources au travail (Demerouti & al., 2003). L'échelle est composée de deux dimensions principales, le désengagement et l'épuisement, et s'adresse à tous les travailleurs, quel que soit leur métier.

L'ORBI surmonte une importante lacune psychométrique du MBI en incluant des items formulés positivement et négativement pour évaluer les deux dimensions (Demerouti & Bakker, 2008). Cela permet de « réduire le biais de transparence ou de désirabilité sociale » (Hansez et al., 2019, p. 27). L'efficacité professionnelle n'est pas prise en compte, comme elle n'est pas considérée comme une dimension centrale du burn-out (Demerouti & Bakker, 2008). Dans le cadre de ce mémoire, nous avons choisi de tester le burn-out à travers cet outil de mesure.

Les recherches sur le burn-out progressent continuellement. Récemment, le Conseil Supérieur de la Santé en Belgique (2017, p. 11) a défini le burn-out comme « un processus multifactoriel qui résulte de l'exposition prolongée (plus de 6 mois) en situation de travail à un stress persistant, à un manque de réciprocité entre l'investissement (exigences du travail, demandes) et ce qui est reçu en retour (ressources), ou à un déséquilibre entre des attentes et la réalité du travail vécue, qui provoque un épuisement professionnel (à la fois émotionnel, physique et psychique), une fatigue extrême que les temps de repos habituels ne suffisent plus à soulager et qui devient chronique ainsi qu'un sentiment d'être totalement vidé de ses ressources. Cet épuisement peut aussi avoir un impact sur le contrôle de ses émotions

(irritabilité, colère, pleurs...) et de ses cognitions (attention, mémoire, concentration) et peut à son tour provoquer des changements dans les comportements et les attitudes. La personne se détache et devient cynique (distanciation mentale). Il s'agirait en fait d'une mesure d'adaptation (inefficace) face aux exigences auxquelles la personne ne sait plus faire face. Progressivement, elle se désengage de son travail, diminue son investissement et met son entourage à distance, voire développe des conceptions péjoratives à propos des personnes avec qui elle travaille. Ce qui en résulte, c'est un sentiment d'inefficacité professionnelle (diminution de l'accomplissement au travail, dévalorisation de soi, la personne ne se sent plus efficace dans son travail). Cet état d'esprit n'est par ailleurs pas souvent remarqué par le travailleur pendant un long moment ».

La définition la plus récente s'inscrit dans la lignée de celle publiée par le Conseil Supérieur de la Santé en Belgique (2017) présentée ci-dessus. Desart et al. (2019, p. 29 ; cités par Rouelle, 2020) définissent le burn-out comme « un état d'épuisement émotionnel relatif au travail qui apparaît parmi des employés qui ont travaillé avec productivité et sans problème pendant une longue période, suscitant leur propre satisfaction et celle des autres. Il est caractérisé par une extrême fatigue, une réduction des habilités à réguler les processus cognitifs et émotionnels, et une distanciation mentale. Ces quatre dimensions principales sont accompagnées par une humeur dépressive, une détresse psychologique, ainsi qu'une plainte psychosomatique ». Les auteurs ont élaboré une nouvelle typologie du burn-out, qui se caractérise par quatre symptômes principaux : « l'épuisement physique et psychologique, la distanciation mentale du travail par un retrait mental/physique, la perte de contrôle cognitif caractérisée par des problèmes de mémoire, d'attention, de concentration et de performance qui sont dus à une perturbation du fonctionnement cognitif et la perte de contrôle émotionnel caractérisée par des réactions émotionnelles exacerbées et une faible tolérance » (Hansez & al., 2019). Concernant les trois symptômes secondaires, la détresse psychologique se caractérise par « des symptômes comme des perturbations du sommeil, le fait de se faire du souci, de se sentir tendu ou anxieux, dérangé par le bruit et par la présence d'un grand nombre de personnes » (Rouelle, 2020, p. 13). Les plaintes psychosomatiques font référence à « des plaintes physiques qui ne peuvent être expliquées par un trouble physique, mais qui sont exacerbées par des problèmes psychologiques. Des exemples : palpitations et douleurs de poitrine, problèmes d'estomac ou d'intestin, maux de tête, douleurs musculaires, problèmes de santé récurrents » (Rouelle, 2020, p. 13). L'humeur dépressive fait référence à « une humeur

maussade et triste ainsi qu'à l'incapacité de ressentir du plaisir. Les gens se sentent impuissants, souffrent de culpabilité et sont déçus d'eux-mêmes » (Rouelle, 2020, p. 13).

Desart et al. (2017) ont récemment développé le **Burnout Assessment Tool (BAT)**, un nouveau questionnaire validé permettant de mesurer quatre symptômes primaires (épuisement, distance mentale, déficience cognitive, déficience émotionnelle) et deux symptômes secondaires (plaintes psychiques, plaintes psychosomatiques) de burn-out. Une version pour les personnes actives ainsi qu'une version pour les personnes qui se sont effondrées et qui ne travaillent plus depuis un certain temps ont été élaborées.

2.1.1. Modèle Job Demands-Resources (JD-R)

Le **modèle de demandes et ressources au travail (JD-R)** (Demerouti & al., 2001) est inspiré du modèle « Job Demands-Control » (Karasek, 1979) et de la « théorie de la conservation des ressources » (Hobfoll, 1989). Demerouti et al. (2001) ont adapté ces modèles à l'épuisement professionnel. Le JD-R nous apparaît comme une avancée dans l'étude de l'épuisement professionnel, puisqu'« il permet d'inclure tous les facteurs organisationnels qui contribuent au développement de l'épuisement professionnel dans deux catégories, il permet la généralisation à tous les corps d'emploi et devient plus crédible puisqu'il s'applique à toute la population active, il intègre les aspects cognitifs de l'épuisement et il élimine la dimension de la baisse du sentiment d'accomplissement et reconnaît son lien direct avec le désengagement » (Chevrier, 2009, p. 23).

Globalement, le JD-R rend compte des interactions entre l'individu et son milieu de travail et suggère que les demandes et les ressources permettent d'expliquer deux sous composantes de l'épuisement professionnel, à savoir l'épuisement émotionnel et l'engagement. En d'autres termes, ce modèle considère les demandes et les ressources comme antécédents au burn-out (Demerouti & al., 2001).

Les **demandes** du travail sont les aspects physiques, psychologiques, sociaux ou organisationnels de l'emploi qui nécessitent un effort physique et/ou psychologique et sont donc associés à certains coûts physiologiques et/ou psychologiques. Il y a donc un investissement de ressources (Schaufeli & Bakker, 2004). Les **ressources** du travail désignent les aspects physiques, psychologiques, sociaux ou organisationnels de l'emploi qui permettent de réduire les exigences de l'emploi et les coûts physiologiques et psychologiques qui leur sont associés,

de stimuler la croissance, l'apprentissage et le développement personnel et d'atteindre les objectifs professionnels (Schaufeli & Bakker, 2004). « Les ressources sont vues comme génératrices de motivation et peuvent se situer au niveau organisationnel (par exemple : le salaire, les possibilités de carrière, la sécurité de l'emploi), au niveau des relations interpersonnelles et sociales (par exemple : le soutien du supérieur et des collègues, le climat de l'équipe), au niveau de l'organisation du travail (par exemple : la clarté des rôles, la participation à la prise de décision) et au niveau de la tâche (par exemple : le retour sur la performance, la variété des compétences, la signification de la tâche, l'identité de la tâche, l'autonomie)» (Bakker & al., 2004, p. 86 , traduction personnelle).

Ce modèle postulé que deux processus différents participent au développement de l'épuisement professionnel (Bakker & Demerouti, 2007), à savoir le processus énergétique, qui met l'accent non seulement sur les demandes et le processus motivationnel mais aussi sur les ressources. Selon le **processus énergétique**, les efforts pour faire face aux exigences de l'emploi détériorent la réserve d'énergie des travailleurs. Une certaine chronicité des demandes du travail mène à des réponses négatives, comme le stress et, à plus long terme, à des problèmes de santé, comme un épuisement professionnel. Selon le **processus motivationnel**, les ressources sont sources de motivation et mènent à un fort engagement professionnel, un faible niveau de cynisme et une excellente performance et donc à une faible intention de quitter son travail. Les ressources sont divisées en ressources extrinsèques au travail (par exemple : le support social, les incitatifs financiers, la supervision de type coaching) et les ressources intrinsèques (par exemple : l'autonomie, le développement professionnel, la rétroaction).

2.2. Conséquences du désengagement et d'épuisement

2.2.1. Désengagement, épuisement et implication affective, implication de continuité, implication normative

Selon Meyer et Allen (1991, p. 67 ; cités par Fernández-Mesa & al., 2020) l'implication organisationnelle se réfère à « un état psychologique qui caractérise la relation d'un employé envers l'organisation et qui a des implications sur la décision de demeurer membre de l'organisation ». Ils ont défini trois formes d'implication organisationnelle : l'implication affective, l'implication de continuité et l'implication normative. L'implication affective se réfère à l'attachement émotionnel et à une identification à l'organisation. L'implication de continuité se réfère à une connaissance qu'a l'individu des bénéfices que l'organisation lui

procure (statut, salaire, ...) et de ce qu'il lui en coûte d'y rester (sacrifices de temps, ...). L'implication normative se réfère à un sentiment d'obligation de rester travailler dans l'organisation par morale, par loyauté, ou pour achever un projet dans lequel la personne se considère engagée. Meyer et al. (1993) ont mis en évidence la possibilité de conflits entre ces trois formes d'implication organisationnelle. De fait, il est indispensable de considérer les trois types d'implications (Meyer & Allen, 1991). Selon Li (2014), l'implication organisationnelle doit plutôt être étudiée comme une conséquence du burn-out, et non comme une antécédence.

L'implication affective a fait l'objet de plusieurs études scientifiques. Les recherches semblent démontrer que le désengagement influence l'implication affective (Chevrier, 2009 ; Thanacoody & al., 2014). Par exemple, l'étude effectuée par Thanacoody et al. (2014) a montré que le désengagement prédisait l'implication affective ($\beta=.57, p<.01$). Dans le cadre de cette même étude, le désengagement est corrélé négativement avec l'implication affective ($r=-.45, p<.001$). Cette corrélation significative a été mise en évidence par d'autres études (Chevrier, 2009). Aucun lien significatif n'a été constaté entre le désengagement et l'implication normative (Chevrier, 2009). Le lien entre l'épuisement et l'implication affective est moins clair dans la littérature. Alors que l'étude de Thanacoody et al. (2014) démontre que l'épuisement et l'implication affective ne sont pas corrélés significativement ($r=-.06, p>.05$) et que l'épuisement ne prédisait pas significativement l'implication affective ($\beta=.02, p>.05$), les résultats de Chevrier (2009) montrent un lien négatif et significatif entre les deux variables ($r=-.31, p<.01$), même si cette corrélation est faible. Aucun lien significatif n'a été constaté entre l'épuisement et l'implication normative (Chevrier, 2009). La littérature ne présente pas, à notre connaissance, des résultats concernant les liens entre l'implication de continuité et les deux sous-dimensions d'OLBI.

2.2.2. Désengagement, épuisement et performance au travail

La performance au travail, et plus précisément la performance à la tâche ou la « performance dans le rôle », renvoie aux comportements individuels et reflète l'attitude du travailleur à accomplir les tâches et les responsabilités fondamentales pour lesquelles celui-ci a été engagé en échange de son salaire. Elle s'inscrit directement dans les exigences décrites dans la description d'un poste du travail (Williams & Anderson, 1991).

Dans la littérature scientifique, de nombreuses recherches ont prouvé que le désengagement ainsi que l'épuisement sont corrélés négativement et significativement avec la

performance à la tâche (Bakker & al., 2004 ; Bakker & Heuven, 2006 ; Demerouti & al., 2014). Conformément aux recherches antérieures de Bakker et al. (2004), les résultats de l'étude de Demerouti et al. (2014) démontrent que seul l'épuisement était lié négativement à la performance de la tâche ($\beta = -.23, p < .01$). Aucun effet significatif de désengagement sur la performance à la tâche n'est démontré ($\beta = -.08, p > .05$).

2.2.3. Désengagement, épuisement et intention de quitter

Le travail de pionnier sur l'intention de quitter a été effectué par March et Simon (1958), pour qui celle-ci constitue le processus psychologique qu'un individu traverse lorsqu'il envisage des options alternatives d'emploi. Il s'agit de la probabilité qu'un travailleur quitte son entreprise dans un avenir proche (Griffeth & al., 2000). Tett et Meyer (1993) définissent l'intention de quitter comme « une volonté consciente et délibérée de quitter l'organisation » (p.262). Les études montrent qu'il y a une forte relation entre l'intention de quitter et le turnover réel des employés (Allen & al., 2003). Selon Tett et Meyer (1993), le turnover est la cessation de l'emploi d'un individu dans une entreprise.

Il est acquis dans la littérature scientifique que le désengagement ainsi que l'épuisement sont positivement et significativement corrélés avec l'intention de quitter (Scanlan & Still, 2013 ; Scanlan & Still, 2019 ; Thanacoody & al., 2014). Ainsi, dans le cadre de la recherche de Thanacoody et al. (2014), des corrélations ont été mises en évidence entre l'intention de quitter et les deux dimensions de burn-out, à savoir le désengagement ($r = .57, p < .001$) et l'épuisement ($r = .27, p < .001$). En général, les résultats des études montrent que les corrélations entre l'épuisement et l'intention de quitter sont plus faibles que celles entre le désengagement et l'intention de quitter. L'étude effectuée par Thanacoody et al. (2014) a montré un effet significatif du désengagement sur l'intention de quitter ($\beta = .65, p < .01$). Cependant, l'épuisement n'a pas d'effet significatif sur l'intention de quitter ($\beta = .22, p > .05$).

2.2.4. Désengagement, épuisement et satisfaction au travail

La satisfaction professionnelle est l'un des sujets les plus anciens et les plus étudiés dans le domaine de la psychologie au travail. Locke (1976) définit la satisfaction au travail comme « l'état émotionnel positif ou plaisant résultant de l'évaluation faite par une personne de son travail ou de ses expériences de travail » (p. 1300). Selon Weiss (2002), la satisfaction professionnelle est un jugement positif ou négatif que les personnes font de leur emploi. La satisfaction au travail est définie comme des attitudes et des sentiments que les individus ont envers leur emploi. Les attitudes positives et favorables à l'égard du travail indiquent la

satisfaction au travail. Les attitudes négatives et défavorables à l'égard du travail indiquent l'insatisfaction au travail (Price, 2001 ; cité par Lu & al., 2005).

Récemment, Scanlan et Still (2019) observent des corrélations entre les deux dimensions du burn-out et la satisfaction professionnelle. Ainsi, le désengagement est corrélé négativement et significativement avec la satisfaction au travail ($r = -.57, p < .001$). De même, l'épuisement est corrélé négativement et significativement avec la satisfaction au travail ($r = -.44, p < .001$). Ces résultats concordent avec ceux d'autres études (Hansen & al., 2015 ; Scanlan & al., 2013).

2.3. Récapitulatif du chapitre

Dans ce chapitre, nous avons abordé le phénomène du burn-out, qui peut être défini selon différentes dimensions. Nous nous sommes particulièrement intéressés à l'Oldenburger Burnout Inventory (OLBI), un outil de mesure développé par Demerouti et al. (2003). Ces auteurs définissent le burn-out comme un processus bidimensionnel comprenant l'épuisement et le désengagement. Nous avons également abordé le JD-R, un modèle qui tente d'expliquer le développement du burn-out par une exposition trop importante à des demandes du travail et à une absence de ressources au travail. Selon le processus énergétique, trop de demandes amènent l'individu vers l'épuisement. Selon le processus motivationnel, le manque de ressources conduit l'individu vers le désengagement face à son travail (Demerouti & al., 2001). Enfin, nous avons examiné certaines conséquences du désengagement et de l'épuisement. Pour cela, nous avons uniquement pris en compte les études mesurant le burn-out via l'OLBI. Le désengagement et l'épuisement semblent être corrélés significativement avec l'implication affective (Chevrier, 2009), la performance au travail (Thanacoody & al., 2014), l'intention de quitter et la satisfaction au travail (Scanlan & Still, 2019). Cependant, l'étude de Thanacoody et al. (2014) ne confirme pas la corrélation entre l'épuisement et l'implication affective et aucune étude concernant les corrélations entre l'implication de continuité et les deux sous-dimensions d'OLBI n'a été trouvée. En outre, il semble que le désengagement prédisait l'implication affective ainsi que l'intention de quitter (Thanacoody & al., 2014) et que l'épuisement prédisait la performance à la tâche (Demerouti & al., 2014).

CHAPITRE 3 : LE STRESS LIÉ AUX TRAJETS DOMICILE-TRAVAIL

Dans ce chapitre, nous allons revenir sur la notion générale du stress et du stress professionnel. Une définition et les caractéristiques seront analysées. Dans un deuxième temps, nous aborderons plus précisément la notion du STDT. Le modèle d'impédance du trajet sera explicité. Dans la dernière section, comme nous utilisons l'intention de quitter, l'implication organisationnelle, la performance au travail, la satisfaction au travail et le burn-out comme variables latentes dans notre étude, nous aborderons les liens qui existent avec le STDT ou le stress professionnel.

3.1. Explication des concepts

3.1.1. Définition du stress

« Le stress est considéré comme le résultat de l'interaction entre le sujet et son environnement » (Leruse & al., 2004, p. 7). Cette approche est défendue par Lazarus et Folkman (1984), qui parlent de modèle transactionnel du stress. Ce modèle transactionnel conçoit le stress comme le résultat d'un processus d'échange entre les caractéristiques de la situation, l'évaluation subjective et les stratégies d'adaptation mises en place par une personne pour gérer une situation.

Le stress renvoie à « un état qui survient lorsqu'un individu est confronté à une demande qui dépasse ses capacités, réelles ou perçues, d'y répondre avec succès, ce qui entraîne une perturbation de son équilibre physiologique et psychologique » (Kolblell, 1995).

Dans la littérature scientifique, le stress est reconnu comme le plus fréquent des risques psychosociaux (Thébaud-Mony & Robatel, 2009). Les risques psychosociaux peuvent être définis comme « les aspects de la conception, de l'organisation, et du management du travail ainsi que leurs contextes sociaux et environnementaux qui ont le potentiel de causer un dommage psychologique, social ou physique » (Cox & Griffiths, 1995).

3.1.2. Définition du stress professionnel

Selon Leruse et al. (2004, p. 15), le stress lié au travail peut être défini comme « une réaction émotionnelle, cognitive, comportementale et physiologique aux aspects néfastes et négatifs de la nature du travail, de son organisation et de son environnement. Cette réaction, qui

peut devenir un état, est caractérisée par des degrés élevés d'éveil et de souffrance et, souvent, par le sentiment de ne pas s'en sortir ».

Dans la même logique, le stress professionnel peut être défini comme « une réponse du travailleur devant des exigences de la situation pour lesquelles il doute de disposer des ressources nécessaires et auxquelles il estime devoir faire face » (De Keyser & Hansez, 1996, p. 133).

3.1.2.1. Modèles du stress professionnel

Selon le modèle « **Job Demands-Control** » (Karasek, 1979), le stress découle de l'effet conjoint des exigences d'une situation de travail et de la liberté de décision du travailleur pour faire face à ces exigences.

Un autre modèle visant à expliquer le stress professionnel est le **modèle de demandes et ressources au travail** (JD-R) (Bakker & al., 2001) ; celui-ci est désormais devenu central en psychologie du travail. Selon ce modèle, différents facteurs peuvent être associés au stress professionnel, lesquels peuvent être divisés en demandes et ressources liées au travail.

Selon l'**approche interactive**, le stress professionnel correspond à la relation entre les employés et leur environnement au travail (Schaufeli & Peeters, 2000). Les facteurs de stress au travail sont des facteurs environnementaux, qui peuvent mener à des réactions de stress. En d'autres termes, les réactions individuelles à ces facteurs de stress professionnel sont des réactions de stress ou des réactions de tension. Les tensions se classent en trois types. Les tensions physiologiques (par exemple : palpitations du cœur), les tensions psychologiques (par exemple : épuisement professionnel, insatisfaction au travail) et les tensions comportementales (par exemple : absentéisme).

Selon Hobfoll (1989) et la « **théorie de la conservation des ressources** », le stress résulte de l'insuffisance des ressources et d'un manque de gain, de la menace de la perte des ressources ou de la perte effective de ces dernières. Cette théorie permet d'expliquer le stress rencontré dans la vie privée ainsi que le stress lié à un cadre professionnel. Chaque personne est en possession de ressources. Dès lors, afin de lutter contre le stress, il y a l'importance de conserver ou d'acquérir des ressources. Les ressources sont définies comme « des objets, des caractéristiques personnelles, des conditions, ou des énergies qui sont estimées par l'individu »

(Pimpeterre, 2008, p. 102). La littérature distingue quatre catégories de ressources. Les ressources d'objet, sont des éléments matériels ou d'outils, qui s'avèrent importants pour le travailleur (par exemple : chèques-repas) ; les ressources personnelles sont des éléments caractéristiques individuels propres au travailleur (par exemple : estime de soi) ; les ressources interpersonnelles sont des conditions de travail dans lesquelles s'exerce la profession (par exemple : soutien des collègues) ; les ressources énergiques sont des ressources, qui facilitent le développement d'autres ressources (par exemple : argent) (Pimpeterre, 2008). Précisément, les travailleurs font face à des demandes qui génèrent du stress. Pour contrer ce dernier, ils peuvent avoir recours à diverses ressources.

3.1.3. Définition du STDT

Les professionnels passent une partie importante de leur temps à se déplacer entre leur domicile et leur lieu de travail (Stokols & al., 1978). Le déplacement domicile-travail peut être considéré comme une contrainte du métier (Koslowsky & al., 1995) et est reconnu comme une source de stress dans la vie professionnelle et privée de l'employé (Novaco & Gonzales, 2009). D'après l'étude de Kahneman et al. (2004), les trajets domicile-travail sont l'une des activités qui est associée le plus souvent à des sentiments négatifs.

L'un des principaux défis de la recherche sur le STDT consiste à conceptualiser l'expérience de ces déplacements. Aux premiers stades de la recherche, le STDT était défini de manière opérationnelle en termes de temps nécessaire pour se rendre du domicile au travail et de distance parcourue pendant le trajet (Amponsah-Tawiah & al., 2016). Afin de mieux saisir cette contrainte du déplacement entre le lieu de résidence et le lieu de travail et ses effets sur la santé des employés, Novaco et al. (1979) ont introduit la notion d'impédance.

3.1.3.1. Modèle d'impédance du trajet

Le modèle d'impédance du trajet suggère que les trajets domicile-travail ont comme effet d'induire du stress. Tout ce qui bloque et entrave l'action et l'atteinte de la destination visée conduirait au stress. En effet, le trajet engendre un stress, qui est une fonction du degré d'impédance. D'après Kluger (1998), le degré d'impédance est défini selon les facteurs pouvant empêcher d'atteindre la destination (par exemple : la distance, la vitesse et la congestion routière).

Dans un premier temps, l'impédance était définie de manière opérationnelle, reprenant la durée nécessaire pour se rendre au travail et la distance du trajet. Ainsi, l'impédance s'avérait maximale lorsque de longues distances étaient parcourues lentement (Novaco & Gonzales, 2009).

Ultérieurement, les recherches ont distingué deux types d'impédances qui sont indépendants (Novaco & Gonzales, 2009) : L'**impédance objective** fait référence aux conditions physiques du trajet et peut être objectivement mesurée par la vitesse, la distance, le temps du trajet ou l'heure du déplacement. Néanmoins, la simple utilisation de caractéristiques objectives des déplacements ne permet pas d'expliquer de manière adéquate les résultats individuels et organisationnels. L'**impédance subjective**, quant à elle, fait référence à des facteurs relatifs aux évaluations subjectives de ces différentes contraintes de déplacements et reflète la perception individuelle de l'expérience du déplacement domicile-travail.

Le concept d'impédance a été introduit dans la littérature des déplacements domicile-travail pour « saisir les aspects obstructifs et frustrants du trafic routier qui interfèrent avec les objectifs comportementaux, évoquent des états émotionnels désagréables et nuisent à l'efficacité des performances et à la satisfaction personnelle » (Novaco & Gonzales, 2009, p. 180).

Les effets négatifs de l'impédance du trajet sont atténués par la perception du niveau de contrôle. Le niveau de contrôle perçu modère les effets de divers facteurs du STDT (Kluger, 1998). L'étude de Koslowski et al. (1996) indique que le niveau de contrôle perçu des conducteurs de voitures est plus élevé que celui des personnes utilisant les transports en commun.

Compte tenu de l'importance des évaluations cognitives dans le processus de stress (Lazarus & Folkman, 1984), nous avons conceptualisé le STDT dans notre étude en termes d'impédance subjective. Novaco et al. (1990) ont démontré que l'impédance subjective peut servir de médiateur entre les paramètres de l'impédance objective (par exemple : la durée du trajet) et les conséquences du stress, ce qui suggère que l'impédance subjective est à la base du STDT (Amponsah-Tawiah & al., 2016).

3.2. Antécédents du STDT

Plusieurs études scientifiques montrent que le STDT augmente avec le manque de contrôle (Gottholmseder & al., 2009), la durée du trajet (Evans & Wener, 2006 ; Gottholmseder & al., 2009), les fluctuations du temps de trajet (Kluger, 1998) et l'imprévisibilité du trajet (Wener & al., 2003). Les travailleurs bénéficiant d'une grande autonomie professionnelle ont un STDT plus bas (Emre & De Spiegelaere, 2019).

3.3. Conséquences du STDT

D'après l'étude de Kahneman et al. (2004), utilisant la méthode de reconstruction quotidienne pour mesurer le plaisir des individus dans leurs activités quotidiennes, les trajets domicile-travail sont l'une des activités, qui est associée le plus souvent à des sentiments négatifs.

3.3.1. STDT et implication affective, implication de continuité, implication normative

Dans la littérature, le stress professionnel et les trois dimensions de l'implication organisationnelle dans la littérature semblent être mitigés. Alors que certaines études démontrent une corrélation négative et significative entre le stress professionnel et l'implication organisationnelle (Overberghe & al., 2003, cités par Nart & Batur, 2014), d'autres études infirment cette corrélation (Nart & Batur, 2014). De même, alors que dans certaines études, le stress professionnel a un effet négatif sur l'implication affective (Duyck & Lahmouz, 2010 ; d'El Midaoui & Chaouki, 2021), d'autres ne confirment pas cette relation directe (Mhiri, 2013). Concernant l'implication de continuité, l'étude de Nart et Batur (2014) démontre une corrélation négative et significative entre le stress professionnel et l'implication de continuité. Dans cette même étude, le stress professionnel était lié négativement à l'implication de continuité ($\beta = -.32, p < .001$). À l'inverse, certaines études démontrent un effet direct et positif du stress professionnel sur l'implication de continuité (Duyck and Lahmouz, 2010 ; Mhiri, 2013), alors que dans d'autres études aucune relation n'est significative (El Midaoui & Chaouki, 2021). Concernant l'implication normative, les études montrent une corrélation négative entre le stress professionnel et l'implication normative (Overberghe & al., 2003 ; cités par Nart & Batur, 2014 ; Nart & Batur, 2014). Selon l'étude de Nart et Batur (2014), le stress professionnel est lié négativement à l'implication normative ($\beta = -.17, p < .05$).

Selon la recherche de Emre et De Spiegelaere (2019), le temps passé à faire la navette est un temps précieux qui pourrait être consacré à d'autres d'activités. Cette perte de temps

perçue peut être une source de stress. Les auteurs de l'étude montrent que les longs trajets domicile-travail ont un effet négatif et significatif sur l'implication organisationnelle ($\beta = -.09$, $p < .001$), qui a été mesuré de manière générale.

3.3.2. STDT et performance au travail

Il est acquis dans la littérature scientifique que le stress professionnel est corrélé négativement avec la performance au travail (Fiore & al., 2005 ; cités par Nart & Batur, 2014 ; Nart & Batur, 2014). Lorsque le niveau de stress professionnel d'un individu est élevé, la performance organisationnelle diminue (Jex, 1998).

L'étude réalisée par Ma et Ye en 2019 a conclu que la « commuting satisfaction » possède un impact positif sur la performance professionnelle. Ainsi, selon ces résultats, les travailleurs qui sont plus satisfaits avec leur trajet sont plus performants au travail.

3.3.3. STDT et intention de quitter

« Le stress professionnel a rarement été étudié en tant qu'antécédent de l'intention de quitter » (Mhiri, 2013, p. 166). Pourtant, les études réalisées semblent être en accord. Ainsi, un lien significatif et positif entre le stress professionnel et l'intention de quitter est mis en avant (Adebayo & Ogunsina, 2011 ; Arshadi & Damiri, 2013 ; Firth & al., 2004).

L'étude effectuée par Amponsah-Tawiah et al. (2016) a montré que le STDT est positivement et significativement corrélé avec l'intention de quitter ($r = .15$, $p < .01$). Aucun effet direct du STDT sur l'intention de quitter n'a été démontré ($\beta = .07$, $p > .05$). Cependant, il apparaît que le burn-out est un médiateur de la relation entre le STDT et l'intention de quitter ($\beta = .12$, $p < .001$). Cette étude mesure le burn-out à travers le « burn-out personnel » du « Copenhagen Burnout Inventory » (CBI), qui est défini comme « le degré de fatigue et d'épuisement physique et psychologique ressenti par la personne » (Kristensen & al., 2005, p. 197).

3.3.4. STDT et satisfaction au travail

Selon la revue de littérature, le stress professionnel est négativement lié à la satisfaction professionnelle. Plus le stress professionnel est élevé, plus la satisfaction au travail diminue (Adebayo & Ogunsina, 2011 ; Adebayo & Ogunsina, 2011 ; Blau & al., 1986 ; Firth & al., 2004).

L'étude de Novaco & al. (1990) a démontré que la corrélation entre l'impédance subjective et la satisfaction professionnelle n'est pas déterminante ($r=-.09$, $p>.05$) et que l'impédance subjective n'a pas d'effet significatif sur la satisfaction au travail. En effet, ces résultats sont confirmés par l'étude effectuée par Amponsah-Tawiah et al. (2016), qui montre que le STDT n'est pas significativement corrélé avec la satisfaction professionnelle ($r=-.01$, $p>.05$) et qu'aucun effet direct du STDT sur la satisfaction au travail n'a été démontré ($\beta=.15$, $p>.05$). Cependant, il apparaît que le burn-out est un médiateur de la relation entre le STDT et la satisfaction au travail ($\beta=-.16$, $p<.001$) (Amponsah-Tawiah & al., 2016). Comme énoncé ci-dessus, l'étude mesure le burn-out à travers le « burn-out personnel » du « Copenhagen Burnout Inventory » (CBI) (Kristensen & al., 2005, p. 197).

3.3.5. STDT et burn-out

La littérature s'accorde sur le fait que le burn-out est sans doute l'une des conséquences les plus sévères du stress professionnel (Maslach & al., 2005).

L'étude effectuée par Amponsah-Tawiah et al. (2016) a montré que le STDT est positivement et significativement corrélé avec le burn-out ($r=.28$, $p<.01$). Un effet direct et positif du STDT sur le burn-out a été démontré ($\beta=.36$, $p>.001$). Comme énoncé ci-dessus, l'étude mesure le burn-out à travers le « burn-out personnel » du « Copenhagen Burnout Inventory » (CBI) (Kristensen & al., 2005, p. 197).

3.4. Récapitulatif du chapitre

Dans ce troisième chapitre, nous constatons la complexité de la notion du stress, du stress professionnel et du STDT. Il est important de retenir que nous avons abordé différents modèles du stress professionnel. Le STDT est conceptualisé à l'aide du « modèle d'impédance du travail ». Nous avons distingué l'impédance objective (la vitesse, la distance, le temps du trajet, l'heure du déplacement) et l'impédance subjective (l'évaluation subjective des contraintes de déplacement) déterminants du STDT (Novaco & al., 1979). Dans le cadre de notre recherche, nous avons testé le STDT en termes d'impédance subjective. Par la suite, nous avons examiné les conséquences du stress professionnel et du STDT. Bien qu'il n'existe pas un consensus dans la littérature par rapport aux relations du stress professionnel et les trois dimensions d'implication organisationnelles, le stress professionnel semble être lié à la performance au travail (Nart & Batur, 2014), à l'intention de quitter, à la satisfaction au travail

(Firth & al., 2004) et au burn-out (Maslach & al., 2005). En revanche, l'implication organisationnelle (Emre & De Spiegelaere, 2019), la performance au travail (Ma & Ye, 2019), l'intention de quitter, la satisfaction au travail et le burn-out STDT (Amponsah-Tawiah & al., 2016) semblent être liés au STDT. Toutefois, nous avons remarqué que les conséquences du STDT dans le domaine organisationnel restent encore peu étudiées dans la littérature scientifique.

PARTIE PRATIQUE

-

MÉTHODOLOGIE

CHAPITRE 4 : OBJECTIFS ET HYPOTHÈSE DE NOTRE RECHERCHE

La recherche dans la littérature scientifique sur la thématique du STDT nous a permis de développer la question de recherche et les hypothèses de l'étude que nous allons présenter dans cette section. Dans ce chapitre, nous allons d'abord préciser les objectifs de notre recherche, la question de recherche ainsi que le milieu envisagé de l'étude, avant d'explicitier les hypothèses qui ont émergé.

4.1. Objectifs de notre recherche

Malgré l'importance que revêtent les déplacements domicile-travail dans la vie des travailleurs, peu d'études ont mis en évidence les effets du STDT dans le domaine organisationnel. Le sujet semble être peu développé en Belgique. Dans la littérature, de nombreuses recherches sont apparues, lesquelles ont étudié les trajets domicile-travail dans les domaines du transport, de l'environnement et des études urbaines (Dill & Carr, 2003). De même, elles ont été souvent associées au bien-être, à la santé et à la satisfaction de vie dans des contextes non organisationnels (Dickerson & al., 2014 ; Kuenn, 2016 ; Martin & al., 2014 ; Roberts & al., 2011 ; Stutzer & Frey, 2008).

L'objectif premier envisagé de la présente étude est de mieux comprendre l'impact du STDT. Nous souhaitons montrer que le STDT peut avoir un effet négatif sur les professionnels et leurs organisations. Ainsi, nous voulons prendre en considération le contexte organisationnel, en mettant en lien les déplacements domicile-travail avec le bien-être du travailleur (burn-out, satisfaction au travail) et les comportements des travailleurs (l'implication organisationnelle, la performance au travail, l'intention de quitter) de la Communauté germanophone de Belgique.

Le deuxième objectif de notre étude est d'aller plus loin dans l'analyse en examinant l'impact de la variable médiatrice « burn-out », qui peut être divisée en deux dimensions : le désengagement et l'épuisement. Nous postulons une médiation de ces deux variables sur le bien-être et les comportements des travailleurs.

Nos examens de la littérature ont conduit à la question de recherche suivante : « **Le burn-out joue-t-il un rôle médiateur dans les relations entre le STDT et l'implication organisationnelle, la performance au travail, l'intention de quitter et la satisfaction au travail des employés germanophones ?** »

Une meilleure compréhension du STDT permettra d'une part, de sensibiliser et conscientiser les travailleurs germanophones à l'impact éventuel du STDT sur leur bien-être au travail et d'autre part, d'aider les entreprises à garder les travailleurs plus longtemps dans l'entreprise, en ne sous-estimant pas l'impact du STDT.

4.2. Terrain d'étude

Pour tester et vérifier nos différentes hypothèses, nous avons besoin de personnes qui ont un emploi. Nous avons réalisé une recherche quantitative en Communauté germanophone (DG: Die Deutschsprachige Gemeinschaft Belgiens). Cette région semble convenir pour ce type d'étude. En effet, en raison de sa situation géographique, qui se situe à l'est de la Belgique et au cœur d'un marché de l'emploi transfrontalier (Conseil de l'Europe, n.d.), les frontaliers sortants sont un phénomène important. Au sud, le canton de Saint-Vith se trouve à la frontière de l'Allemagne et du Grand-Duché de Luxembourg. Au nord, le canton d'Eupen est adjacent à la frontière de l'Allemagne et des Pays-Bas. Outre ses voisins, l'intérieur de la Belgique joue également un rôle (Ostbelgien Statistik, 2020c). Le nombre d'habitants de la Communauté germanophone qui font le trajet domicile-travail vers l'Allemagne, les Pays-Bas et le Grand-Duché de Luxembourg augmente sans cesse (Ostbelgien Statistik, 2020c). Par conséquent, beaucoup de travailleurs de la Communauté germanophone parcourent un long trajet entre le domicile et le lieu de travail et sont ainsi plus susceptibles de disposer d'un STDT plus élevé (Evans & Wener, 2006 ; Gottholmseder & al., 2009).

Par conséquent, la population étudiée dans cette étude est composée d'habitants de la Communauté germanophone qui ont un emploi.

4.3. Hypothèses de notre recherche

La première partie de cette mémoire, la revue de la littérature scientifique nous a permis de découvrir les liens qui existent dans la littérature entre le STDT et l'implication organisationnelle, la performance au travail, l'intention de quitter et la satisfaction au travail. En outre, nous avons pu mettre en exergue dans la littérature scientifique les différents liens entre le burn-out et ces variables. Ainsi, nous tenterons de découvrir si le STDT influence négativement l'implication organisationnelle, la performance au travail, la satisfaction au travail et positivement l'intention de quitter des employés germanophones. Nous essayerons

également de voir si le burn-out joue un rôle médiateur dans les relations entre le STDT et ces conséquences. En nous appuyant sur la « théorie de la conservation des ressources » (Hobfoll, 1989) et sur les études antérieures, nous postulons les hypothèses suivantes :

H1. Le burn-out joue un rôle médiateur dans les relations entre le STDT et l'implication organisationnelle.

H1a1. Le désengagement joue un rôle médiateur dans les relations entre le STDT et l'implication affective.

H1a2. Le désengagement joue un rôle médiateur dans les relations entre le STDT et l'implication de continuité.

H1a3. Le désengagement joue un rôle médiateur dans les relations entre le STDT et l'implication normative.

H1b1. L'épuisement joue un rôle médiateur dans les relations entre le STDT et l'implication affective.

H1b2. L'épuisement joue un rôle médiateur dans les relations entre le STDT et l'implication de continuité.

H1b3. L'épuisement joue un rôle médiateur dans les relations entre le STDT et l'implication normative.

Ainsi, notre **première hypothèse** postule que le STDT est positivement associé au burn-out (le désengagement et l'épuisement) qui est lui-même négativement relié à l'implication organisationnelle (l'implication affective, l'implication de continuité, l'implication normative).

H2. Le burn-out joue un rôle médiateur dans les relations entre le STDT et la performance au travail.

H2a. Le désengagement joue un rôle médiateur dans les relations entre le STDT et la performance au travail.

H2b. L'épuisement joue un rôle médiateur dans les relations entre le STDT et la performance au travail.

Ainsi, notre **deuxième hypothèse** postule que le STDT est positivement associé au burn-out (le désengagement et l'épuisement) qui est lui-même négativement relié à la performance au travail.

H3. Le burn-out joue un rôle médiateur dans les relations entre le STDT et l'intention de quitter.

H2a. Le désengagement joue un rôle médiateur dans les relations entre le STDT et l'intention de quitter.

H2b. L'épuisement joue un rôle médiateur dans les relations entre le STDT et l'intention de quitter.

Ainsi, notre **troisième hypothèse** postule que le STDT est positivement associé au burn-out (le désengagement et l'épuisement) qui est lui-même positivement relié à l'intention de quitter son emploi.

H4. Le burn-out joue un rôle médiateur dans les relations entre le STDT et la satisfaction au travail.

H2a. Le désengagement joue un rôle médiateur dans les relations entre le STDT et la satisfaction au travail.

H2b. L'épuisement joue un rôle médiateur dans les relations entre le STDT et la satisfaction au travail.

Ainsi, notre **quatrième hypothèse** postule que le STDT est positivement associé au burn-out (le désengagement et l'épuisement) qui est lui-même négativement relié à la satisfaction au travail.

Nos quatre hypothèses traitent de la médiation du STDT. Lorsqu'une variable est médiatrice de la relation entre une variable indépendante et une variable dépendante, la variable indépendante a un effet indirect sur la variable dépendante. En d'autres mots, l'analyse de médiation permet d'identifier si la variable indépendante a un impact sur la variable médiatrice et si cette dernière a un impact sur la variable dépendante. Une variable médiatrice intervient entre une variable indépendante et une variable dépendante (Baron & Kenny, 1986).

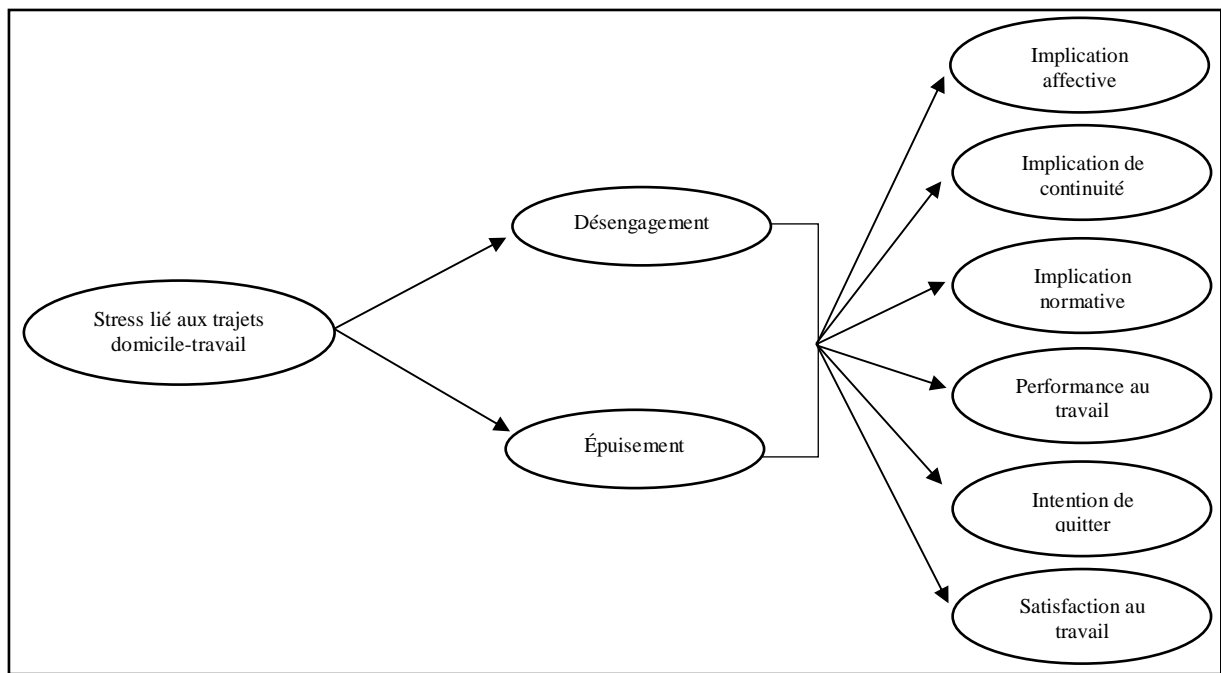


FIGURE 3 : Modèle hypothétique.

CHAPITRE 5 : INSTRUMENTS DE MESURE

Ce chapitre vise à expliciter les instruments de mesure qui ont été utilisés lors de l'étude. Pour tester nos hypothèses de recherche et afin de mesurer nos variables, nous avons élaboré un questionnaire comportant 74 questions, à savoir les 17 questions sociodémographiques/socioprofessionnelles et les 57 items ; ceux-ci étaient répartis en six échelles : le STDT, l'implication organisationnelle (l'implication affective, l'implication de continuité, l'implication normative), la performance au travail, l'intention de quitter, la satisfaction au travail, le burn-out (le désengagement et l'épuisement). Les données sont récoltées de manière quantitative.

Les échelles de mesure reprises dans ce mémoire sont issues de questionnaires déjà existants et validés scientifiquement. Afin de créer une version allemande du questionnaire, nous avons effectué une traduction de l'anglais vers l'allemand, en utilisant la *back-translation procedure*. Dans un premier temps, un traducteur professionnel réalisait la traduction du questionnaire original vers l'allemand et, dans un second temps, la version allemande obtenue était retraduite par une personne anglophone en anglais. Enfin, la version originale du questionnaire et la retraduction en anglais étaient comparées afin de s'assurer qu'il n'y ait pas de divergence. En comparant les deux versions, il était possible de vérifier la cohérence des échelles (Brislin, 1980). La version allemande du questionnaire est disponible en ANNEXE 1.

5.1. Données sociodémographiques et socioprofessionnelles

La partie initiale de notre questionnaire est destinée à collecter des renseignements à caractère sociodémographique et socioprofessionnel et comprend 17 variables indépendantes. Parmi celles-ci, seule la question du nombre d'années d'ancienneté dans l'entreprise est présentée sous forme de question ouverte. Notons que les 16 autres caractéristiques sociodémographiques et socioprofessionnelles, qui sont mesurées en utilisant des réponses à choix multiples, sont les suivantes : le genre, l'âge, l'état civil, les enfants à charge, le diplôme, le lieu de résidence, le lieu de travail, le secteur d'activité, le statut, le type de contrat, le temps de travail, le travail en dehors des horaires classiques de bureau, le moyen de transport, la durée du trajet domicile-travail, la durée du trajet travail-domicile, la distance domicile-travail. Chaque question requiert un seul choix.

5.2. Variables étudiées

Dans une première phase, à l'aide du logiciel *Statistical Analysis System* (SAS 9.4), nous avons réalisé une analyse factorielle exploratoire à composante principale, qui permet d'identifier des variables latentes (facteurs) plus abstraites à partir de variables mesurées. Nous avons réalisé la méthode de rotation Varimax avec normalisation de Kaiser, dans le but de préserver l'orthogonalité (l'indépendance) entre les facteurs. L'analyse factorielle exploratoire des variables latentes vise non seulement à identifier les items ne mesurant pas suffisamment cette variable latente mais également à mettre en évidence les saturations des variables à un ou plusieurs facteurs (Achim, 2020). Nous considérons qu'un item mesure bien ce qu'il est censé mesurer si son indice de saturation est supérieur à .50 en valeur absolue (Kline, 2011). Ensuite, la valeur propre et la variance expliquée de la variable latente sont précisées.

5.2.1. STDT

Afin de mesurer le STDT, nous avons choisi une échelle créée et validée par Amponsah-Tawiah et al. (2016). L'échelle est composée de dix items scorés de 1 (pas du tout d'accord) à 5 (tout à fait d'accord). L'item STDT8 est inversé. Exemple d'item : « *My journey to and from work is often interrupted by traffic signals* ». La fidélité de l'échelle du stress lié aux trajets domicile-travail est vérifiée au moyen du calcul du coefficient alpha : STDT ($\alpha = .85$) (tableau 4).

TABLEAU 4 : Analyse factorielle du stress lié aux trajets domicile-travail.

Analyse factorielle du stress lié aux trajets domicile-travail Analyse factorielle exploratoire à composante principale (rotation varimax normalisée)		Stress lié aux trajets domicile-travail $\alpha = .85$
STDT1	It takes me longer than necessary to commute to work in the morning.	.63
STDT2	It takes me longer than necessary to commute back home after work.	.69
STDT3	I am unable to avoid heavy traffic on my way to work.	.88
STDT4	I am unable to avoid heavy traffic on my way back home after work.	.87
STDT5	I have to leave home earlier than I would like because of traffic congestion.	.72
STDT6	Traffic congestion is a frequent inconvenience.	.73
STDT7	My journey to and from work is often interrupted by traffic signals.	.64
STDT8	I am satisfied with my journey to and from work.	.64
STDT9	I am satisfied with my journey to and from work.	.64
STDT10	I worry about my journey to and from work due to traffic accidents.	.54
Valeur propre		.50
Variance expliquée		6.98

5.2.2. Implication organisationnelle

L'implication au travail est mesurée à l'aide de l'*Organizational Commitment Questionnaire* de Allen et Meyer (1990). Ce dernier est composé de 24 items. Nous avons utilisé la version abrégée comportant 18 items allant de 1 (pas du tout d'accord) à 5 (tout à fait d'accord). Ces 18 items mesurent trois dimensions de l'implication organisationnelle. Les items IA1 à IA6 évaluent l'implication affective envers l'organisation. Les items IA3, IA4 et IA6 sont inversés. Exemple d'item « *This organization has a great deal of personal meaning for me* ». La fidélité de la dimension d'implication affective a été vérifiée au moyen du calcul du coefficient alpha : IA ($\alpha = .77$). Les items IC1 à IC6 mesurent l'implication de continuité envers l'organisation. Aucun item de cette dimension n'est renversé. Exemple d'item « *Right now, staying with my job at this organization is a matter of necessity as much as desire* ». La fidélité de la dimension d'implication de continuité a été vérifiée au moyen du calcul du coefficient alpha : IC ($\alpha = .62$). Les items IN1 à IN6 mesurent l'implication normative envers l'organisation. L'item IN1 est renversé. Exemple d'item « *I would not leave my organization right now because of my sense of obligation to it* ». La fidélité de la dimension d'implication normative est vérifiée au moyen du calcul du coefficient alpha : IN ($\alpha = .79$) (tableau 5).

TABLEAU 5 : Analyse factorielle de l'implication organisationnelle.

Analyse factorielle de l'implication organisationnelle Analyse factorielle exploratoire à composante principale (rotation varimax normalisée)		Implication affective $\alpha = .77$	Implication de continuité $\alpha = .62$	Implication normative $\alpha = .79$
IA1	I would be very happy to spend the rest of my career in this organization	.73		
IA2	I really feel as if this organization's problems are my own.	.62		
IA3	I do not feel like 'part of my family' at this organization.	.72		
IA4	I do not feel 'emotionally attached' to this organization.	.75		
IA5	This organization has a great deal of personal meaning for me.	.70		
IA6	I do not feel a strong sense of belonging to this organization.	.66		
IC1	It would be very hard for me to leave my job at this organization right now even if I wanted to.		.68	
IC2	Too much of my life would be disrupted if I leave my organization.		.75	
IC3	Right now, staying with my job at this organization is a matter of necessity as much as desire.		.66	
IC4	I believe I have too few options to consider leaving this organization.		.70	
IC5	One of the few negative consequences of leaving my job at this organization would be the scarcity of available alternative elsewhere.		.72	
IC6	One of the major reasons I continue to work for this organization is that leaving would require considerable personal sacrifice.		.60	
IN1	I do not feel any obligation to remain with my organization.			.72
IN2	Even if it were to my advantage, I do not feel it would be right to leave.			.65
IN3	I would feel guilty if I left this organization now.			.75

IN4	This organization deserves my loyalty.			.66
IN5	I would not leave my organization right now because of my sense of obligation to it.			.74
IN6	I owe a great deal to this organization.			.63
		Valeur propre	.49	.47
		Variance expliquée	4.18	4.11
				.48
				4.15

5.2.3. Performance au travail

La performance au travail est mesurée à l'aide du *In-Role Behavior Questionnaire* (IRB) de Williams et Anderson (1991). Les réponses aux sept items s'effectuent sur une échelle de Likert allant de 1 (pas du tout d'accord) à 5 (tout à fait d'accord). Les items PO6 et PO7 sont renversés. Exemple d'item : « *Adequately completes assigned duties* ». La fidélité de l'échelle de performance au travail est vérifiée au moyen du calcul du coefficient alpha : PO ($\alpha = .62$) (tableau 6).

TABLEAU 6 : Analyse factorielle de la performance au travail.

Analyse factorielle de la performance au travail Analyse factorielle exploratoire à composante principale (rotation varimax normalisée)		Performance au travail $\alpha = .62$
PO1	Adequately completes assigned duties.	.64
PO2	Fulfills responsibilities specified in job description.	.65
PO3	Performs tasks that are expected of him/her.	.72
PO4	Meets formal performance requirements of the job.	.64
PO5	Engages in activities that will directly affect his/her performance evaluation.	.58
PO6	Neglects aspects of the job he/she is obliged to perform.	.67
PO7	Fails to perform essential duties.	.66
Valeur propre		.43
Variance expliquée		4.56

5.2.4. Intention de quitter

L'intention de quitter est mesurée avec l'échelle de Jaros (1997). Les trois items sont évalués sur une échelle de Likert allant de 1 (pas du tout d'accord) à 5 (tout à fait d'accord). Aucun item n'est renversé. Exemple d'item : « *I often think about quitting my job* ». La fidélité de l'échelle d'intention de quitter est vérifiée au moyen du calcul du coefficient alpha : IQ ($\alpha = .87$) (tableau 7).

TABLEAU 7 : Analyse factorielle de l'intention de quitter.

Analyse factorielle de l'intention de quitter Analyse factorielle exploratoire à composante principale (rotation varimax normalisée)		Intention de quitter $\alpha = .87$
IQ1	I often think about quitting my job.	.71

IQ2	I will probably look for a new job in the next year.	.84
IQ3	How likely is it that you will look for a new job during the next year?	.82
Valeur propre		.63
Variance expliquée		2.37

5.2.5. Satisfaction au travail

The Michigran Organizational Assessment questionnaire Job Satisfaction Subscale a été élaboré par Cammann et al. (1979). Cette échelle, qui mesure la satisfaction au travail, comprend trois items allant de 1 (pas du tout d'accord) à 7 (tout à fait d'accord). L'item SP2 est renversé. Exemple d'item : « *All in all I am satisfied with my job* ». La fidélité de l'échelle de satisfaction au travail est vérifiée au moyen du calcul du coefficient alpha : SP ($\alpha = .86$) (tableau 8).

TABLEAU 8 : Analyse factorielle de la satisfaction au travail.

Analyse factorielle de la satisfaction au travail		Satisfaction au travail
Analyse factorielle exploratoire à composante principale (rotation varimax normalisée)		$\alpha = .86$
SP1	All in all I am satisfied with my job.	.76
SP2	In general, I don't like my job.	.71
SP3	In general, I like working here.	.73
Valeur propre		.54
Variance expliquée		2.20

5.2.6. Burn-out

Afin de mesurer le burn-out, nous avons choisi le *Oldenburg Burnout Inventory* (OLBI) de Demerouti et al. (2003). Ce questionnaire se compose de deux dimensions. Huit items mesurent le désengagement et huit items mesurent l'épuisement. Chaque item est évalué sur une échelle de Likert allant de 1 (tout à fait d'accord) à 4 (pas du tout d'accord). Ainsi, les items D1 à D8 mesurent le désengagement. Les items D2, D3, D5 et D6 sont renversés. Exemple d'item : « *I always find new and interesting aspects in my work* ». La fidélité de la dimension de désengagement est vérifiée au moyen du calcul du coefficient alpha : D ($\alpha = .84$). Les items E1 à E8 mesurent l'épuisement. Les items E1, E2, E4 et E6 sont renversés. Exemple d'item : « *I can tolerate the pressure of my work very well* ». La fidélité de la dimension d'épuisement est vérifiée au moyen du calcul du coefficient alpha : E ($\alpha = .77$) (tableau 9).

TABLEAU 9 : Analyse factorielle du burn-out.

Analyse factorielle du burn-out		Désengagement	Épuisement
Analyse factorielle exploratoire à composante principale (rotation varimax normalisée)		$\alpha = .84$	$\alpha = .77$
D1	I always find new and interesting aspects in my work.	.73	

D2	It happens more and more often that I talk about my work in a negative way.	.65	
D3	Lately, I tend to think less at work and do my job almost mechanically.	.67	
D4	I find my work to be a positive challenge.	.71	
D5	Over time, one can become disconnected from this type of work.	.63	
D6	Sometimes I feel sickened by my work tasks.	.67	
D7	This is the only type of work that I can imagine myself doing.	.56	
D8	I feel more and more engaged in my work.	.68	
E1	There are days when I feel tired before I arrive at work.		.62
E2	After work, I tend to need more time than in the past in order to relax and feel better.		.59
E3	I can tolerate the pressure of my work very well.		.57
E4	During my work, I often feel emotionally drained.		.52
E5	After working, I have enough energy for my leisure activities.		.62
E6	After my work, I usually feel worn out and weary.		.65
E7	Usually, I can manage the amount of my work well.		.68
E8	When I work, I usually feel energized.		.62
Valeur propre		.44	.37
Variance expliquée		5.30	4.87

CHAPITRE 6 : PROCÉDURE ET RÉCOLTE DES DONNÉES

Ce chapitre aborde l'introduction de notre demande de recherche au comité d'éthique, la diffusion des questionnaires et les précautions déontologiques de notre étude.

6.1. Introduction de la demande du mémoire au comité d'éthique

Dans un premier temps, afin de débiter la récolte de données, il est indispensable de recevoir l'accord du Comité d'Éthique de la Faculté de Psychologie, Logopédie et Sciences de l'Éducation de l'Université de Liège. Une demande a été introduite le 26 novembre 2020 sur l'intranet facultaire. Un avis favorable à notre étude a été transmis le 15 décembre 2020.

6.2. Diffusion du questionnaire

L'avis positif à notre dossier de recherche nous a permis de lancer les recherches et de diffuser l'enquête le 2 février 2021. Afin de toucher un large public, nous avons mené une étude quantitative. La diffusion du questionnaire s'est effectuée en ligne, via le « système d'enquêtes en ligne » de l'intranet universitaire. Avant de lancer l'enquête, nous l'avons testée au préalable auprès d'un échantillon de trois personnes et nous avons recueilli tous leurs commentaires. Dans un second temps, notre questionnaire a été publié et partagé sur le réseau social Facebook et sur le réseau professionnel LinkedIn. L'annonce diffusée sur les réseaux se trouve en ANNEXE 2. La récolte de données a été clôturée le 14 mars 2021.

6.3. Précautions méthodologiques et déontologiques

Le questionnaire était disponible en accès libre, au départ d'un lien, afin de vérifier qu'un sujet ne puisse y répondre qu'une seule fois. Concrètement, chaque participant a dû insérer son adresse mail afin de recevoir un courriel comportant un lien personnel permettant d'accéder à notre questionnaire.

Au début de l'enquête en ligne, un texte allemand est affiché, comprenant des informations sur l'étude, ses objectifs, le contexte dans lequel elle s'inscrit et sa confidentialité (ANNEXE 3). Il est expliqué que l'enquête est anonyme et que les données sociodémographiques et socioprofessionnelles sont uniquement utilisées pour pouvoir classer les participants et que dans le respect de la vie privée, aucun traitement de données ne sera fait pour les identifier. La participation était volontaire et libre, et donc il est explicité que le participant peut interrompre l'étude sans justification à tout moment. Le temps de passation

estimé est également indiqué, ainsi que le fait que nous restons à leur disposition pour d'éventuelles questions.

Ce questionnaire s'inscrit dans un contexte "normal" de travail, à savoir hors confinement. C'est pourquoi, nous avons demandé aux participants de répondre aux différentes questions comme si leur situation de travail était habituelle, c'est-à-dire avant la crise du Covid-19.

PARTIE PRATIQUE

-

ANALYSES DES RÉSULTATS ET DISCUSSION

CHAPITRE 7 : ANALYSE DES DONNÉES

Dans ce chapitre, nous présenterons les résultats de nos analyses statistiques. Tout d'abord, nous nous appuierons sur les 17 variables sociodémographiques et socioprofessionnelles récoltées, afin de présenter une description de notre échantillon. Ensuite, nous réaliserons une matrice de corrélations entre nos variables latentes. Les corrélations de Pearson, ainsi que les moyennes, les écarts-types et les alphas de Cronbach seront étudiés. Ces analyses descriptives ont été effectuées à l'aide du logiciel *Statistical Analysis System* (SAS 9.4). Avant de confronter concrètement nos données à nos hypothèses, nous avons réalisé une analyse factorielle confirmatoire afin d'assurer l'indépendance des facteurs de notre étude (MPLUS 7.4). Dans un deuxième temps, nous avons contrôlé l'effet des variables sociodémographiques et socioprofessionnelles dans le modèle hypothétique. Dernièrement, nous avons confronté les indices d'adéquation de notre modèle hypothétique avec ceux de six modèles alternatifs. Le *bootstrap* nous a permis d'obtenir une estimation plus précise des effets indirects utilisés (Preacher & Hayes, 2008). Une analyse des coefficients de détermination a été faite. Ces examens ont été effectués à l'aide du logiciel MPlus 7.4.

7.1. Description de l'échantillon sur base des données sociodémographiques et socioprofessionnelles

Cette section a pour objectif de détailler la répartition de notre échantillon en fonction des 17 variables sociodémographiques et socioprofessionnelles indépendantes, établies en début d'enquête.

Le questionnaire a été rendu accessible à tous les habitants de la Communauté germanophone qui possèdent un emploi. 276 personnes ont commencé à répondre au questionnaire et, parmi celles-ci, 252 y ont répondu dans son intégralité. Par conséquent, nous avons pris en compte uniquement les participants ayant validé la totalité de l'enquête. Par la suite, nous avons éliminé les participants utilisant un autre moyen de transport que la voiture. Ainsi, l'échantillon total se compose de 241 habitants de la Communauté germanophone.

7.1.1. Genre

La répartition de l'échantillon n'est pas équilibrée au niveau de cette variable. En effet, l'échantillon est majoritairement féminin, en l'occurrence 169 femmes (70.1 %) pour seulement 72 hommes (29.9%).

7.1.2. Âge

La majorité des participants ont entre 18 et 25 ans (39.8%, N=96) ou entre 26 et 35 ans (35.7%, N=86). Les travailleurs entre 36 et 45 ans représentent 6.2% de l'échantillon (N=15). Les sujets dont l'âge est situé entre 46 et 55 ans occupent une proportion de 12.0% (N=29). Les participants qui ont entre 56 et 65 ans représentent 6.2% de l'échantillon (N=15).

7.1.3. État civil

96 personnes (39.8%) indiquent être célibataires contre 145 personnes (60.2%) qui sont en couple ou mariées.

7.1.4. Enfants à charge

La majorité des participants (73.9%) n'a pas d'enfant (N=178) ; seules 63 personnes (26.1%) ont des enfants à charge. Notons qu'au niveau des travailleurs qui ont des enfants, 42 d'entre eux en ont au moins un qui est mineur et 21 dont les enfants ont tous plus de 18 ans.

7.1.5. Diplôme

La plupart des travailleurs (45.2%) sont détenteurs d'un diplôme supérieur de type court (N=109). Les participants ayant un diplôme secondaire supérieur représentent 28.2% (N=68) et ceux possédant un grade supérieur de type long ou universitaire représentent 22.4% (N=54). Parmi les répondants, neuf ont un diplôme secondaire inférieur (3.7%) et un a uniquement son diplôme de primaire (0.4%).

7.1.6. Lieu de résidence

Comme précisé précédemment, notre questionnaire était réservé aux habitants de la Communauté germanophone qui travaillent. Parmi les 241 sujets, 57 participants (23.7%) habitent à Butgenbach, 50 personnes (20.7%) résident à Saint-Vith, 49 participants (20.3%) demeurent à Amblève, 44 participants (18.3%) vivent à Bullange, 19 personnes (7.9%) habitent la ville d'Eupen, 14 participants (5.8%) se trouvent à Burg-Reuland, 4 personnes (1.7%) sont de Raeren, 2 personnes (0.8%) sont établies à La Calamine et 2 autres (0.8%) résident à Lontzen.

7.1.7. Lieu de travail

Sur les 241 travailleurs ayant répondu, 57.3% (N=138) sont employés en Belgique, 35.7% sont liés avec une entreprise établie au Grand-Duché de Luxembourg (N=86) tandis que 7.1% travaillent en Allemagne (N=17).

7.1.8. Secteur d'activité

19.1% des participants déclarent travailler dans le secteur « privé-production » (N=46). Les sujets qui travaillent dans le secteur « privé-services » représentent une proportion de 34.0% (N=82). Les répondants qui travaillent dans le secteur « public » occupent une proportion de 24.1% (N=58) et ceux qui œuvrent dans le secteur de la « santé » représentent 22.8% de l'échantillon (N=55).

7.1.9. Statut

La majorité des sujets, soit 76.8%, sont des employés (N=185). Il y a 12.9% d'ouvriers (N=31). 7.1% de répondants travaillent en tant que cadres (N=17) et 1.2% en qualité d'indépendants (N=3). Seules 5 personnes ont sélectionné l'option « autre » (2.1%).

7.1.10. Type de contrat

Une large majorité des sujets, c'est-à-dire 87.6%, travaillent sous contrat à durée indéterminée (CDI) (N=211). 11.2% sont liés à leur employeur par un contrat à durée déterminée (CDD) (N=27) tandis que 1.2% ont coché la case « autre » (N=3).

7.1.11. Temps de travail

Par ordre décroissant, viennent les personnes travaillant à temps plein (N=183, 75.9%), les personnes occupées à mi-temps (N=31, 12.9%), les personnes prestant à 4/5^{ème} temps (N=13, 5.4%) et enfin les personnes travaillant à 3/4 temps (N=12, 5.0%). 2 participants ont coché la case « autre » (0.8%).

7.1.12. Travail en dehors des horaires classiques de bureau

Parmi les 241 participants, 39.8% ne travaillent jamais en dehors des horaires classiques de bureau (N=96) et 27.4% ne vivent que rarement les horaires décalés (N=66). 9.5% ont déclaré travailler souvent en dehors des horaires classiques de bureau (N=23), 15.8% régulièrement (N=38) et 7.5% tout le temps (N=18).

7.1.13. Ancienneté dans l'entreprise

La variable « ancienneté dans l'entreprise » était présentée sous forme de question ouverte. La moyenne de cette variable est de 7 ans (Moyenne = 7,19 ans). L'ancienneté la plus faible, de quelque mois, contraste avec l'ancienneté la plus grande qui est de 26 ans. Nous avons reclassé les réponses dans différentes catégories. Les travailleurs possédant moins de 2 ans d'ancienneté représentent 24.1% de l'échantillon (N=58). La catégorie « entre 2 et 4 ans » est représentée par 32.4% (N=78). Une proportion de 22.4% des participants travaille pour leur

employeur actuel depuis une période qui varie entre 5 et 9 ans (N=54), 9.1% depuis une période qui allant entre 10 et 19 ans (N=22), 7.5% depuis une période qui oscillant entre 20 et 29 ans (N=18) et 4.6% depuis 30 ans ou plus (N=11).

7.1.14. Moyen de transport

Cette étude n'inclut que les travailleurs qui se déplacent entre leur lieu de résidence et leur lieu de travail avec la voiture. La plupart des participants, 80.5%, font le trajet sans covoiturage (N=194). 4.1% de l'échantillon effectuent le trajet en covoiturage (N=10). 37 personnes effectuent le trajet une fois « sans covoiturage » et une fois en covoiturage (=situation mixte) (15.4%).

7.1.15. Durée du trajet domicile-travail

La durée du trajet domicile-travail s'élève à 0-20 minutes pour 88 travailleurs (36.5%), à 21-40 minutes pour 76 travailleurs (31.5%), à 41-60 minutes pour 59 travailleurs (24.5%), à 61-80 minutes pour 13 travailleurs (5.4%), à 81-100 minutes pour 4 travailleurs (1.7%) et à 101-120 minutes pour 1 travailleur (0.4%).

7.1.16. Durée du trajet travail-domicile

La durée du trajet travail-domicile s'élève à 0-20 minutes pour 88 travailleurs (36.5%), à 21-40 minutes pour 72 travailleurs (29.9%), à 41-60 minutes pour 62 personnes (25.7%), à 61-80 minutes pour 14 personnes (5.8%), à 81-100 minutes pour 4 personnes (1.7%) et à 101-120 minutes pour 1 travailleur (0.4%).

7.1.17. Distance domicile-travail

Parmi notre échantillon, 84 personnes (34.9%) parcourent un trajet de 0-20 km, 79 personnes (32.8%) effectuent un trajet de 21-40 km, 56 personnes (23.2%) réalisent un trajet de 41-60 km, 14 personnes (5.8%) accomplissent un trajet de 61-80 km, 7 personnes (2.9%) parcourent un trajet de 81-100 km ; seule 1 personne (0.4%) a un trajet de plus de 101 km.

À titre informatif, dans nos analyses ultérieures nous avons décidé de prendre en compte le genre, l'âge, le diplôme, le type de contrat, le temps de travail, le travail en dehors des horaires classiques de bureau, l'ancienneté dans l'entreprise, le moyen de transport, la durée du trajet domicile-travail, la durée du trajet travail-domicile, la distance domicile-travail.

7.2. Statistiques descriptives, alphas de Cronbach et corrélations de Pearson

TABLEAU 10 : Statistiques descriptives, alphas de Cronbach et corrélations de Pearson (N=241).

		M	SD	MIN	MAX	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	STDT	2.24	.86	10	43	(.85)	-	-	-	-	-	-	-	-
2	IA	3.58	.78	8	30	-.10	(.77)	-	-	-	-	-	-	-
3	IC	3.07	.73	6	29	.02	.24***	(.62)	-	-	-	-	-	-
4	IN	3.04	.85	6	30	.01	.56***	.40***	(.79)	-	-	-	-	-
5	PO	4.38	.35	22	35	-.08	.17**	.02	.07	(.62)	-	-	-	-
6	IQ	1.92	1.05	3	15	.07	-.48***	-.20**	-.38***	-.10	(.87)	-	-	-
7	SP	5.92	1.04	7	21	-.12	.58***	.14*	.42***	.18**	-.65***	(.86)	-	-
8	D	16.12	4.80	8	32	.14*	-.41***	-.12	-.30***	-.17**	.45***	-.60***	(.84)	-
9	E	17.43	4.16	9	30	.29***	-.17**	-.06	-.11	-.14*	.27***	-.30***	.51***	(.77)

Note : Les alphas de Cronbach sont en diagonale entre parenthèses.

M, moyenne ; SD, écart-type ; MIN, minimum ; MAX, maximum ; STDT, stress lié aux trajets domicile-travail ; IA, implication affective ; IC, implication de continuité ; IN, implication normative ; PO, performance au travail ; IQ, intention de quitter ; SP, satisfaction au travail ; D, désengagement ; E, épuisement.

*, $p < .05$; **, $p < .01$; ***, $p < .001$.

7.2.1. Commentaires sur les moyennes

Le tableau 10 représente les moyennes des 241 participants pour chacune de nos variables. Pour les deux dimensions du burn-out, à savoir le désengagement et l'épuisement, nous avons calculé des scores globaux. Nous pouvons constater que le score global du désengagement est de 16.12 et le score global d'épuisement est de 17.44. Selon les normes données par Demerouti et al. (2003), les scores globaux de désengagement situés entre 14 et 23 sont considérés comme des scores moyens et les scores d'épuisement compris entre 15 et 23 sont considérés comme des scores moyens.

Des scores moyens ont été calculés pour les autres échelles, parce que ces échelles de mesure ne sont pas normées. Rappelons que les items du questionnaire du STDT, de l'implication organisationnelle, de la performance au travail et de l'intention de quitter ont été évalués sur une échelle de Likert allant de 1 (pas du tout d'accord) à 5 (tout à fait d'accord), alors que les items du questionnaire de la satisfaction professionnelle ont été évalués sur une échelle de Likert allant de 1 (pas du tout d'accord) à 7 (tout à fait d'accord). Ainsi, d'un point de vue descriptif, les participants de l'étude ont un STDT moyen de 2.24. L'implication organisationnelle, l'implication affective, l'implication de continuité et l'implication normative des participants est bonne (respectivement $M=3.58$, $SD= M=3.07$ et $M=3.04$). De même, les travailleurs semblent être performants au travail ($M=4.38$). Nous constatons une satisfaction

professionnelle élevée ($M= 5.92$). L'intention de quitter est plutôt basse dans notre échantillon ($M=1.92$).

7.2.2. Commentaires sur les alphas de Cronbach

La fidélité des échelles utilisées a été évaluée à l'aide du coefficient alpha de Cronbach. La mesure de cohérence interne d'une échelle, qui prend en compte un seul concept en utilisant plusieurs items, permet de vérifier si une échelle mesure bien cette variable latente et donc ce qu'elle est censée mesurer (Terwee & al. 2007). La valeur de ce coefficient se situe entre 0 et 1. Plus l'alpha de Cronbach se rapproche de 1, plus l'échelle possède une consistance interne correcte et est fiable. De manière générale, l'alpha de Cronbach est considéré comme « insuffisant » lorsque sa valeur est comprise entre 0 et .50, « limite » lorsqu'elle se situe entre .50 et .70 et « élevé » ou « très élevé » lorsqu'elle est entre .70 et .99.

Les alphas de Cronbach des différentes échelles, qui sont présentés dans le tableau 10, peuvent être considérés comme « élevés » ou même « très élevés ». Cependant, l'alpha de Cronbach se situe à 0.62 pour l'échelle de l'implication de continuité et l'échelle de la performance au travail. Comme il s'agit d'un alpha de Cronbach « limite », il faut rester prudent dans l'interprétation des données.

7.2.3. Commentaires sur les corrélations de Pearson

À la lecture du tableau 10, nous pouvons constater les corrélations de Pearson entre nos variables latentes. Une corrélation est considérée comme « faible » lorsqu'elle est située autour de .10, « moyenne » lorsqu'elle est située autour de .30 et « forte » lorsqu'elle a une valeur qui est plus grande que .50 (Cohen, 1988). La valeur- p représente la significativité statistique d'un résultat. La corrélation est significative lorsque la valeur- p est inférieure à .05. Dans cette section, nous ne développerons que les corrélations qui nous intéressent, en fonction de notre modèle hypothétique. Une matrice de corrélation comprenant les variables sociodémographiques et socioprofessionnelles se trouve en ANNEXE 4.

Quant au STDT, le désengagement est positivement corrélé avec le STDT ($r=.14$, $p<.05$). Cependant, cette corrélation est considérée comme faible. De même, nous relevons une corrélation significative, positive et de l'intensité moyenne entre le STDT et l'épuisement ($r=.29$, $p<.001$). Ces deux corrélations corroborent nos hypothèses. Comme attendu, nous n'avons pas pu mettre en évidence une corrélation entre le STDT et nos six outcomes.

Lorsque nous considérons le burn-out, le désengagement est significativement et positivement corrélé avec l'intention de quitter ($r=.45, p<.001$). À l'inverse, le désengagement est corrélé significativement et négativement avec l'implication affective ($r=-.41, p<.001$), l'implication normative ($r=-.30, p<.001$), la performance au travail ($r=-.17, p<.01$) et la satisfaction au travail ($r=-.60, p<.001$). Toutes les corrélations vont dans le sens de nos hypothèses. Seule l'implication de continuité n'est pas significativement corrélée avec le désengagement.

En ce qui concerne l'épuisement, il est corrélé significativement et positivement avec l'intention de quitter ($r=.27, p<.001$). À l'inverse, nous relevons une corrélation significative et négative de l'épuisement avec l'implication affective ($r=-.17, p<.01$), la performance au travail ($r=-.14, p<.05$) et la satisfaction au travail ($r=-.30, p<.001$). Toutes les corrélations vont dans le sens de nos hypothèses. Par contre, l'implication de continuité et l'implication normative ne sont pas significativement corrélées avec l'épuisement.

7.3. Modèles de mesure

Dans un premier temps, nous avons examiné la validité de nos échelles. Les résultats de MPlus 7.4 nous indiquent des scores de saturation entre chacun des items et leur variable latente. Lorsque les variables latentes contiennent de nombreux items ou si certains items ont une saturation trop faible, il est recommandé d'utiliser la « stratégie de parcellisation ». Une saturation est considérée comme « acceptable » lorsque sa valeur est plus grande que .50 et « mieux » lorsque sa valeur est plus grande que .70 (Kline, 2005). La « technique de balancement » (Little & al., 2002) fait référence à l'agrégation d'items en une ou plusieurs « parcelles ». Suite à des manques de saturations, nous avons réduit le nombre d'items à trois pour chaque facteur (à l'exception de l'intention de quitter et la satisfaction au travail, parce que ces deux variables latentes étaient déjà évaluées à l'aide de trois items), en combinant les items ayant la saturation la plus élevée et les items avec la saturation la plus faible en un seul indicateur (ANNEXE 5). Cette « stratégie de parcellisation » préserve la variance latente commune tout en minimisant la variance spécifique non liée (Little & al., 2013). Au final, 27 items agrégés représentent nos variables observées, qui construisent nos 9 variables latentes.

Ensuite, préalablement à l'analyse des données par rapport à nos hypothèses, nous avons comparé l'adéquation de notre modèle de mesure à 9 facteurs avec celles d'autres modèles à 8

ou 7 facteurs. Nous cherchons à évaluer l'indépendance des variables latentes dans notre étude. En d'autres mots, l'analyse factorielle confirmatoire permet d'assurer que chaque variable latente du modèle de mesure est distincte des autres variables latentes. L'objectif de cette analyse est de confirmer que notre modèle est composé de 9 variables latentes différentes.

TABLEAU 11 : Analyses factorielles confirmatoires (N=241).

Modèles	χ^2	df	χ^2/df	CFI	TLI/NNFI	RMSEA	$\Delta\chi^2$ (Δdf)	Model comparaisons
1 9-factor model (Hypothesised model)	545.37	288	1.89	.92	.90	.06	/	/
2 8-Factor model : STDT and D	996.38	296	3.37	.78	.74	.10	451.01(8)***	1 VS 2
3 8-Factor model : STDT and E	738.47	296	2.49	.86	.83	.08	193.1(8)***	1 VS 3
4 7-Factor model : STDT and D and E	1132.52	303	3.74	.74	.70	.11	587.15(15)***	1 VS 4
5 5 factor model : IA and IC and IN and PO and IQ	1145.51	314	3.65	.74	.70	.11	600.14(26)***	1 VS 5
6 7 factor model : D and E and SP	821.23	303	2.71	.84	.81	.08	275.86(15)***	1 VS 6
7 8-Factor model : D and E	627.79	296	2.12	.89	.88	.07	82.42(8)***	1 VS 7
8 8-Factor model : IA and IC	676.48	296	2.29	.88	.86	.07	131.11(8)***	1 VS 8
9 8-Factor model : IC and IN	636.08	296	2.15	.89	.87	.07	90.71(8)***	1 VS 9
10 8-Factor model : IN and IA	623.59	296	2.11	.90	.88	.07	78.22(8)***	1 VS 10
11 7-Factor model : IA and IC and IN	721.01	303	2.38	.87	.85	.08	175.64(15)***	1 VS 11
12 8-factor model : SP and IQ	708.27	296	2.39	.87	.84	.08	162.90(8)***	1 VS 12
13 8-factor model : SP and PO	672.71	296	2.27	.88	.86	.07	127.34(8)***	1 VS 13
14 8-factor model : SP and IN	742.62	296	2.51	.86	.83	.08	196.24(8)***	1 VS 14
15 8-factor model : SP and IC	706.61	296	2.38	.87	.85	.08	161.24(8)***	1 VS 15
16 8-factor model : SP and IA	633.35	296	2.14	.89	.87	.07	87.98(8)***	1 VS 16
17 8-factor model : SP and E	715.65	296	2.42	.87	.84	.08	170.28(8)***	1 VS 17
18 8-factor model : SP and D	706.28	296	2.39	.87	.85	.08	160.91(8)***	1 VS 18
19 8-factor model : SP and STDT	955.88	296	3.23	.79	.75	.10	410.51(8)***	1 VS 19
20 8-factor model : IQ and PO	726.81	296	2.46	.86	.84	.08	181.44(8)***	1 VS 20
21 8-factor model : IQ and IN	798.79	296	2.70	.84	.81	.08	253.42(8)***	1 VS 21
22 8-factor model : IQ and IC	706.20	296	2.39	.87	.85	.08	160.83(8)***	1 VS 22
23 8-factor model : IQ and IA	733.62	296	2.48	.86	.84	.08	188.25(8)***	1 VS 23
24 8-factor model : IQ and E	759.54	296	2.57	.85	.83	.08	214.17(8)***	1 VS 24
25 8-factor model : IQ and D	818.95	296	2.77	.83	.80	.09	273.58(8)***	1 VS 25
26 8-factor model : IQ and STDT	964.91	296	3.26	.79	.75	.10	419.54(8)***	1 VS 26
27 8-factor model : PO and IN	727.21	296	2.46	.86	.84	.08	181.84(8)***	1 VS 27
28 8-factor model : PO and IC	736.17	296	2.49	.86	.83	.08	190.80(8)***	1 VS 28
29 8-factor model : PO and IA	697.21	296	2.36	.87	.85	.08	151.84(8)***	1 VS 29
30 8-factor model : PO and E	675.76	296	2.28	.88	.86	.07	130.39(8)***	1 VS 30
31 8-factor model : PO and D	693.98	296	2.34	.88	.86	.07	148.61(8)***	1 VS 31
32 8-factor model : PO and STDT	716.33	296	2.42	.87	.84	.08	170.96(8)***	1 VS 32
33 8-factor model : IN and E	773.41	296	2.61	.85	.82	.08	228.04(8)***	1 VS 33
34 8-factor model : IN and D	801.91	296	2.71	.84	.81	.08	256.54(8)***	1 VS 34
35 8-factor model : IN and STDT	883.52	296	2.98	.81	.78	.09	338.15(8)***	1 VS 35

36	8-factor model : IC and E	786.45	296	2.66	.84	.82	.08	241.08(8)***	1 VS 36
37	8-factor model : IC and D	722.42	296	2.44	.86	.84	.08	177.08(8)***	1 VS 37
38	8-factor model : IC and STDT	743.67	296	2.51	.86	.83	.08	198.30(8)***	1 VS 38
39	8-factor model : IA and E	741.10	296	2.50	.86	.83	.08	195.73(8)***	1 VS 39
40	8-factor model : IA and D	742.33	296	2.51	.86	.83	.08	196.96(8)***	1 VS 40
41	8-factor model : IA and STDT	883.02	296	2.98	.81	.78	.09	337.65(8)***	1 VS 41
42	8-factor model : E and STDT	738.47	296	2.49	.86	.83	.08	193.10(8)***	1 VS 42
43	8-factor model : D and STDT	996.38	296	3.37	.78	.74	.10	451.01(8)***	1 VS 43

Note : χ^2 , khi carré ; df, degrés de liberté ; χ^2/df , khi carré divisé par les degrés de liberté ; CFI, Comparative Fit Index ; NNFI/TLI, Non-Normed Fit Index/Tucker Lewis Index ; RMSEA, Root-mean-square error of approximation ; $\Delta\chi^2$, tests de différence de khi carré entre le modèle à 9 facteurs et les modèles alternatifs ; STDT, stress lié aux trajets domicile-travail ; IA, implication affective ; IC, implication de continuité ; IN, implication normative ; PO, performance au travail ; IQ, intention de quitter ; SP, satisfaction au travail ; D, désengagement ; E, épuisement.

***, $p < .001$.

Nous voyons, dans le tableau 11, différents indices d'ajustement, afin d'évaluer l'adéquation des modèles alternatifs. L'ajustement du modèle est considéré comme bon lorsque le « χ^2/df » est inférieur à 5, lorsque le « CFI » est supérieur à .90, quand le « TLI/NNFI » est supérieur à .90 et lorsque le « RMSEA » est inférieur à .08 (Kline, 2005).

Les analyses factorielles confirmatoires témoignent que notre modèle de base à 9 facteurs est meilleur que les autres modèles alternatifs. Nous pouvons remarquer que la distinction entre nos variables latentes est pertinente. Les résultats montrent que, quand nous comparons les modèles, l'indicateur « χ^2 » de notre modèle de base à 9 facteurs est le plus petit ($\chi^2=545.37$) et dès lors meilleur que celui des autres modèles alternatifs. De même, le « χ^2/df » du modèle de base est optimal avec une valeur de 1.89, qui est largement en dessous de 5. Ensuite, le « CFI » de .92 et le « TLI/NNFI » de .90 montrent la bonne adéquation globale du modèle. Enfin, le « RMSEA » de .06 témoigne d'une adéquation raisonnable de notre modèle hypothétique.

À cause de ces résultats, nous nous sommes basés sur notre modèle hypothétique et non sur un des modèles alternatifs pour la suite de nos analyses statistiques.

7.4. Covariates

Lors de la seconde étape, nous avons pris en compte les variables sociodémographiques et socioprofessionnelles, afin de contrôler leurs effets éventuels dans le modèle hypothétique que nous testons. Nous avons voulu vérifier si le genre, l'âge, le diplôme, le type de contrat, le temps de travail, le travail en dehors des horaires classiques de bureau, l'ancienneté dans

l'entreprise, le moyen de transport, la durée du trajet domicile-travail, la durée du trajet travail-domicile et la distance domicile-travail n'influençaient pas nos variables latentes.

Selon les résultats, les variables l'âge, le diplôme, le temps de travail, le trajet en covoiturage et la distance entre le domicile et le travail n'ont pas d'influence significative sur une de nos variables latentes.

- Le genre est significativement lié à l'épuisement ($\gamma = -.27, p < .01$), à l'implication de continuité ($\gamma = -.22, p < .01$) et à la performance organisationnelle ($\gamma = -.18, p < .05$). Il semblerait donc que le fait d'être un homme a une influence significative et négative sur l'épuisement, sur l'implication de continuité et sur la performance au travail.
- Le type de contrat a une influence significative sur le désengagement ($\gamma = -.19, p < .01$). Nous pouvons conclure que le fait d'être lié à son employeur par un contrat à durée déterminée influence négativement le désengagement.
- Le travail en dehors des horaires classiques de bureau est significativement lié au STDT ($\gamma = -.12, p < .05$) et à l'implication affective ($\gamma = .17, p < .05$). Il semblerait que plus on travaille en dehors des heures classiques de bureau, moins on éprouve un STDT, mais plus l'implication affective est élevée.
- L'ancienneté dans l'entreprise a une influence significative sur l'implication de continuité ($\gamma = .25, p < .05$). Par conséquent, plus les travailleurs sont d'anciens membres de l'organisation, plus l'implication de continuité est élevée.
- Le fait d'effectuer le trajet sans ou en covoiturage est significativement lié au STDT ($\gamma = .14, p < .05$) et à l'implication de continuité ($\gamma = -.15, p < .05$). Il semblerait donc que faire le trajet sans ou en covoiturage a une influence positive sur le STDT, mais négative sur l'implication de continuité.
- La durée du trajet domicile-travail influence significativement le STDT ($\gamma = -.79, p < .05$), l'implication de continuité ($\gamma = .98, p < .05$) et l'implication normative ($\gamma = .85, p < .05$). Plus la durée du trajet domicile-travail est longue, moins on éprouve un STDT, mais plus l'implication de continuité et l'implication normative du travailleur sont élevées.
- La durée du trajet travail-domicile a une influence significative sur le STDT ($\gamma = 1.39, p < .001$) et l'implication de continuité ($\gamma = -.98, p < .05$). Il semblerait que plus la durée du trajet travail-domicile est longue, plus on éprouve un STDT, mais moins l'implication de continuité du travailleur est élevée.

Par conséquent, chaque fois qu'une influence s'est avérée statistiquement significative, nous avons intégré ces variables sociodémographiques et socioprofessionnelles en tant que covariances dans notre modèle.

7.5. Modèles structureaux

Nous avons établi les relations entre les variables, afin d'estimer les effets directs et les effets indirects des médiations. Nous avons examiné l'adéquation de notre modèle hypothétique, en le confrontant à six modèles alternatifs. Nous avons ajouté à notre modèle de base 6 liens directs entre la variable indépendante et les variables dépendantes : l'implication affective (modèle alternatif 1), l'implication de continuité (modèle alternatif 2), l'implication normative (modèle alternatif 3), la performance au travail (modèle alternatif 4), l'intention de quitter (modèle alternatif 5) et la satisfaction au travail (modèle alternatif 6). Ainsi, le but de l'analyse de ces 6 modèles alternatifs est de voir si le burn-out (le désengagement et l'épuisement) joue un rôle médiateur partiel ou total. Les résultats sont présentés dans le tableau 12.

TABLEAU 12 : Indices d'adéquation des modèles alternatifs (N=241).

Modèles	χ^2	df	χ^2/df	CFI	TLI/ NNFI	RMSEA	$\Delta\chi^2$ (Δdf)	Model comparisons	
M0	Hypothetical model	934.30	470	1.99	.86	.84	.06	/	
M1	M0 + Paths between STDT and IA	933.81	469	1.99	.86	.84	.06	0.49(1)	M1 VS M0
M2	M0 + Paths between STDT and IC	932.74	469	1.99	.86	.84	.06	1.56(1)	M2 VS M0
M3	M0 + Paths between STDT and IN	934.30	469	1.99	.86	.84	.06	.00(1)	M3 VS M0
M4	M0 + Paths between STDT and PO	930.11	469	1.98	.86	.84	.06	4.19(1)*	M4 VS M0
M5	M4 + Paths between STDT and IQ	929.95	468	1.99	.86	.84	.06	.16(1)	M5 VS M4
M6	M4 + Paths between STDT and SP	930.06	468	1.99	.86	.84	.06	.05(1)	M6 VS M4
M7	M4 épuré	928.99	470	1.98	.86	.84	.06	1.12(1)	M7 VS M4

Note : χ^2 , khi carré ; df, degrés de liberté ; χ^2/df , khi carré divisé par les degrés de liberté ; CFI, Comparative Fit Index ; NNFI/TLI, Non-Normed Fit Index/Tucker Lewis Index ; RMSEA, Root-mean-square error of approximation ; $\Delta\chi^2$, tests de différence de khi carré entre le modèle à 9 facteurs et les modèles alternatifs ; STDT, stress lié aux trajets domicile-travail ; IA, implication affective ; IC, implication de continuité ; IN, implication normative ; PO, performance au travail ; IQ, intention de quitter ; SP, satisfaction au travail ; D, désengagement ; E, épuisement.

*, $p < .05$.

Tout d'abord, nous constatons que les indices d'adéquation de notre modèle hypothétique (M0) présentent un CFI de .86 et un TLI/NNFI de .84, qui sont inférieurs au score seuil de .90. Ainsi, même si le RMSEA est bon, nous ne pouvons pas affirmer que ce modèle est adéquat.

Nous avons comparé notre modèle hypothétique(M0) avec des modèles alternatifs et nous avons cherché à déterminer si l'ajout des liens va améliorer notre modèle. Si la différence de khi carré ($\Delta\chi^2$) entre deux modèles est significatif ($p<.05$), alors le modèle avec le plus petit khi carré est le modèle meilleur et celui que nous gardons. Plus khi carré est faible, meilleur est l'ajustement. Si la différence de khi carré ($\Delta\chi^2$) entre deux modèles n'est pas significatif ($p>.05$) et donc l'ajout d'un lien n'améliore pas le modèle, alors nous gardons le modèle le plus simple ayant le moins de liens.

Les résultats montrent que la différence de khi carré ($\Delta\chi^2$) entre le modèle hypothétique et le modèle alternatif 4 est significatif ($\Delta\chi^2 = 4.11, p<.05$). Le modèle alternatif 4 postule un lien direct entre le STDT et la performance au travail. En outre, le khi carré du modèle alternatif 4 ($\chi^2 = 923.63$) est plus petit que le khi carré du modèle hypothétique ($\chi^2 = 927.74$). Cela prouve que le modèle alternatif 4 est plus adéquat que le modèle hypothétique pour expliquer nos données. Par la suite, nous observons qu'aucune différence de khi carré entre le modèle alternatif 4 et les autres modèles alternatifs n'est significative. Néanmoins, nous ne pouvons pas affirmer que ce modèle soit parfaitement adéquat, étant donné que le CFI est de .86 et le TLI/NNFI de .84. et, par conséquent, inférieurs au score seuil de .90.

Les résultats de notre meilleur modèle, le modèle alternatif 4, sont visibles dans les figures 4 et 5. La figure 3 représente l'effet direct entre le STDT et la performance au travail et l'effet médiateur du désengagement alors que la figure 4 représente l'effet direct entre le STDT et la performance au travail et l'effet médiateur de l'épuisement.

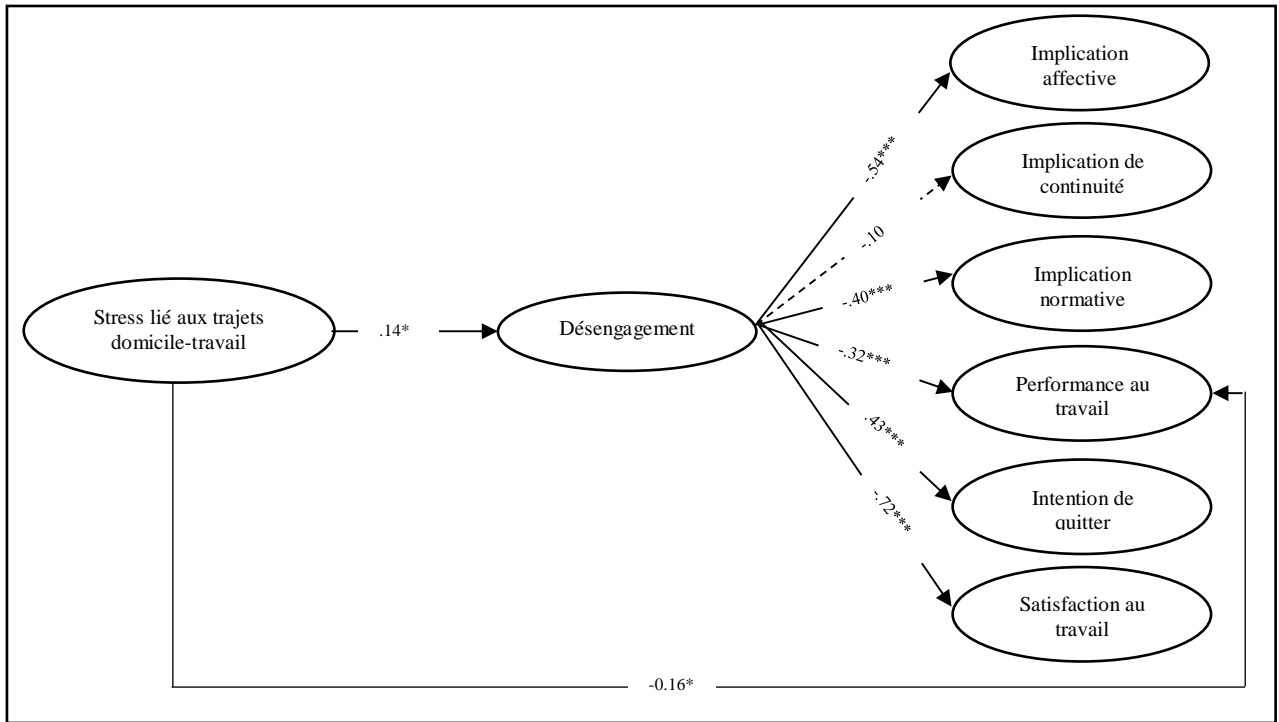


FIGURE 4 : Modèle alternatif 4, effet médiateur du désengagement
 Note : * $p < .05$; *** $p < .001$.

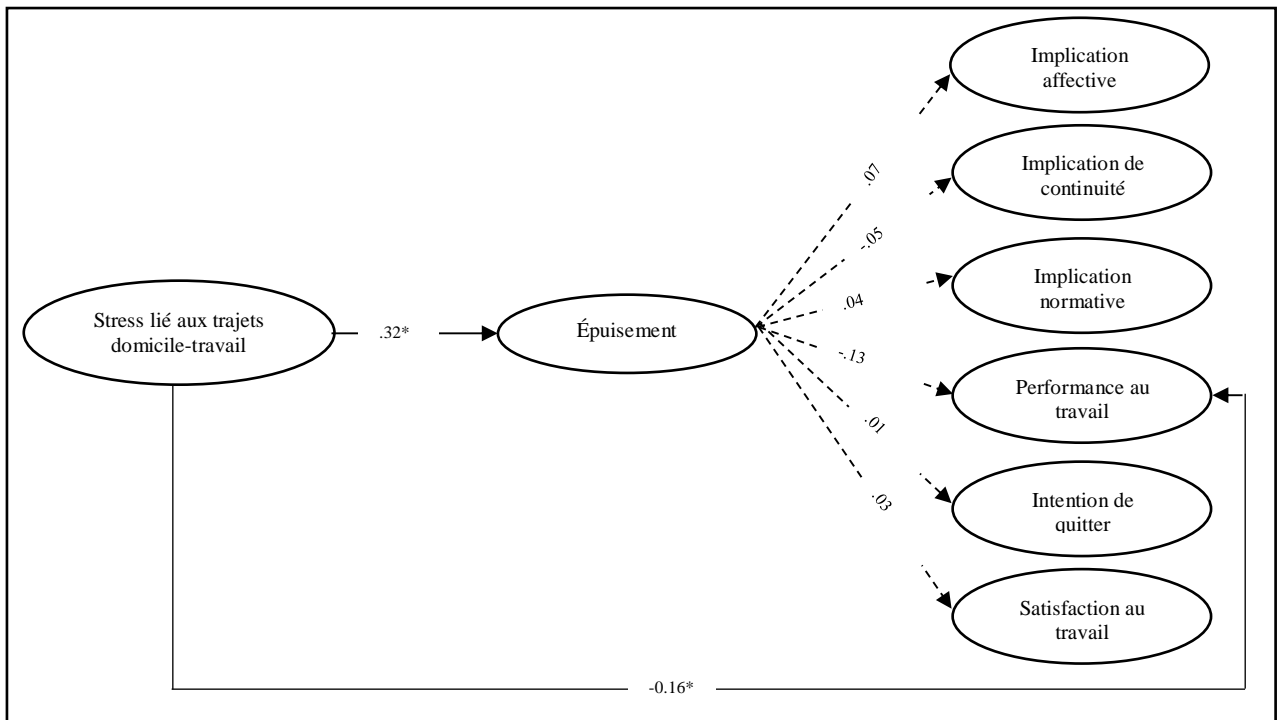


FIGURE 5 : Modèle alternatif 4, effet médiateur de l'épuisement
 Note : * $p < .05$.

La lecture des deux figures qui représentent notre modèle alternatif 4, nous permet de vérifier nos hypothèses à l'examen des différents liens directs et indirects.

(Figure 4) Nous observons que le STDT est lié positivement au désengagement ($\gamma=.14$, $p<.05$). En outre, le désengagement est lié à presque toutes les conséquences de notre modèle. Le désengagement influence positivement l'intention de quitter ($\beta=.43$, $p<.001$). À l'inverse, le désengagement influence négativement l'implication affective ($\beta=-.54$, $p<.001$), l'implication normative ($\beta=-.40$, $p<.001$), la performance au travail ($\beta=-.33$, $p<.001$) et la satisfaction au travail ($\beta=-.72$, $p<.001$). Cependant, le désengagement n'a pas d'effet significatif sur l'implication de continuité.

(Figure 5) Nous observons une influence positive du STDT sur l'épuisement ($\gamma=.32$, $p<.001$). Toutefois, aucun effet significatif n'est démontré entre l'épuisement et nos conséquences.

Nous observons que le STDT est lié directement et négativement à la performance au travail ($\gamma=-.16$, $p<.05$).

En conclusion, nous pouvons dire que le désengagement est un médiateur total de la relation entre le STDT et l'intention de quitter, l'implication affective, l'implication normative et la satisfaction au travail. Ensuite, le désengagement est un médiateur partiel de la relation entre le STDT et la performance au travail. Le désengagement ne constitue pas un médiateur de la relation entre le STDT et l'implication de continuité. Lorsque nous prenons l'épuisement comme médiateur de la relation entre le STDT et l'implication affective, l'implication de continuité, l'implication normative, la performance au travail, l'intention de quitter et la satisfaction au travail, nous ne pouvons pas conclure qu'il y a un effet médiateur.

TABLEAU 13 : Coefficient de détermination du modèle alternatif 4.

Variables	R ²
Désengagement	.04
Épuisement	.14**
Implication affective	.30***
Implication de continuité	.17**
Implication normative	.16*
Performance au travail	.19**
Intention de quitter	.19**
Satisfaction au travail	.51***

Note : R², coefficient de détermination.

* $p<.05$; * $p<.01$; *** $p<.001$

Dans le tableau 13, les R² indiquent la proportion de la variance expliquée par le modèle global pour chaque variable dépendante. Ainsi, nous pouvons constater que le modèle alternatif 4 explique 15% de la variance de l'épuisement. 30% de la variable implication affective sont expliqués par le modèle. 17% du modèle expliquent l'implication de continuité. Le modèle explique 16% de la variance de l'implication normative et 19 % de la variance de la performance au travail. 19% du modèle explique l'intention de quitter et 50% du modèle explique la satisfaction au travail. Nous constatons que le modèle explique 4% de la variance du désengagement mais ce résultat n'est pas significatif.

TABLEAU 14 : Liens indirects qui utilisent le bootstrapping : désengagement.

INDIRECT EFFET :X=> MÉDIATEUR=>Y	BOOTSTRAPPING		PERCENTILE 95% CI	
	EFFECT	SE	LOWER	UPPER
STDT=>D=>IA	-.08	.05	-.17	-.01
STDT=>D=>IC	-.01	.02	-.06	.01
STDT=>D=>IN	-.06	.04	-.13	-.01
STDT=>D=>PO	-.05	.03	-.11	-.01
STDT=>D=>IQ	.06	.04	.01	.15
STDT=>D=>SP	-.10	.06	-.21	-.01

Note : SE, erreur standard ; CI, intervalle de confiance ; Bootstrap=1000 ; STDT, stress lié aux trajets domicile-travail ; IA, implication affective ; IC, implication de continuité ; IN, implication normative ; PO, performance au travail ; IQ, intention de quitter ; SP, satisfaction au travail ; D, désengagement ; E, épuisement.

TABLEAU 15 : Liens indirects qui utilisent le bootstrapping : épuisement.

INDIRECT EFFET :X=> MÉDIATEUR=>Y	BOOTSTRAPPING		PERCENTILE 95% CI	
	EFFECT	SE	EFFECT	SE
STDT=>E=>IA	.02	.03	-.03	.08
STDT=>E=>IC	-.02	.04	-.09	.04
STDT=>E=>IN	.01	.03	-.04	.06
STDT=>E=>PO	-.04	.04	-.12	.01
STDT=>E=>IQ	.00	.04	-.05	.07
STDT=>E=>SP	.01	.03	-.03	.05

Note : SE, erreur standard ; CI, intervalle de confiance ; Bootstrap=1000 ; STDT, stress lié aux trajets domicile-travail ; IA, implication affective ; IC, implication de continuité ; IN, implication normative ; PO, performance au travail ; IQ, intention de quitter ; SP, satisfaction au travail ; D, désengagement ; E, épuisement.

Afin d'estimer les effets indirects, nous avons utilisé la technique du *bootstrap*. Le *bootstrap* prend aléatoirement certains sujets de notre échantillon initial, pour augmenter notre échantillon. En d'autres termes, il s'agit de montrer la validité et de confirmer s'il y a des effets directs ou indirects (des médiations totales ou partielles).

Comme précisé dans les tableaux 14 et 15, les résultats des analyses *bootstrap* confirment notre analyse antérieure. Il y a un effet indirect significatif du STDT sur l'implication affective, l'implication normative, la performance au travail, l'intention de quitter et la satisfaction au travail via le désengagement. Nous pouvons dire que le désengagement constitue un médiateur total de la relation entre le STDT et l'intention de quitter, l'implication affective, l'implication normative et la satisfaction au travail. Ensuite, il y a également un lien direct entre le STDT et la performance au travail. Dès lors, nous pouvons conclure que le désengagement est un médiateur partiel de la relation entre le STDT et la performance au travail. Il n'y a pas d'effet indirect significatif du STDT sur l'implication de continuité via le désengagement. Enfin, la technique *bootstrap* nous confirme qu'il n'y a aucun effet indirect significatif du STDT sur l'implication affective, l'implication de continuité, l'implication normative, la performance au travail, l'intention de quitter et la satisfaction au travail via l'épuisement.

Notre première hypothèse est partiellement confirmée. Dans notre modèle, même si le désengagement n'est pas un médiateur entre le STDT et l'implication de continuité, il est un médiateur total entre le STDT et l'implication affective et l'implication normative. L'épuisement n'est pas un médiateur entre le STDT et les trois dimensions de l'implication organisationnelle.

Quant à notre deuxième hypothèse, elle est partiellement confirmée. Le désengagement est un médiateur partiel entre le STDT et la performance au travail. L'épuisement n'est pas un médiateur entre le STDT et la performance au travail.

Les résultats confirment partiellement notre troisième hypothèse. Dans notre modèle, le désengagement est un médiateur total entre le STDT et l'intention de quitter. L'épuisement n'est pas un médiateur entre le STDT et l'intention de quitter.

Notre quatrième hypothèse est partiellement confirmée. Le désengagement est un médiateur total entre le STDT et la satisfaction au travail. L'épuisement n'est pas un médiateur entre le STDT et la satisfaction au travail.

CHAPITRE 8 : DISCUSSION

L'étude menée auprès des personnes possédant un emploi au sein de la Communauté germanophone nous a permis de mettre en exergue certains aspects intéressants quant à la manière dont le STDT influence le bien-être et le comportement des travailleurs. Dans ce dernier chapitre, nous interprétons d'abord les principaux résultats obtenus, en les confrontant à la littérature scientifique et à nos hypothèses. Dans un deuxième temps, nous ne manquerons pas de relever les forces et les limites de notre étude. Pour terminer, les perspectives futures ainsi que les implications pratiques de ce travail seront explicitées.

8.1. Discussion générale

Des recherches antérieures ont montré que les déplacements domicile-travail représentent une source importante de stress et que le STDT peut avoir des conséquences importantes pour les employés et les organisations (Kahneman & al., 2004 ; Novaco & al, 1990 ; Novaco & Gonzales, 2009). L'objectif de cette étude était d'élargir notre compréhension de la manière dont le STDT influence les comportements et le bien-être des travailleurs. Nous avons développé quatre hypothèses principales, qui postulaient un rôle médiateur des deux dimensions du burn-out, à savoir le désengagement et l'épuisement, entre le STDT et les comportements (implication organisationnelle, performance professionnelle et intention de quitter) ainsi que le bien-être des travailleurs (satisfaction au travail).

Notons dans un premier temps que les corrélations à elles seules ne permettent pas de déterminer s'il y a un lien de causalité entre les variables latentes de notre étude et de répondre à nos hypothèses. Dès lors, pour répondre à nos hypothèses, nous nous sommes basés sur le lien de causalité.

Il est à noter que le stress chronique associé au déplacement domicile-travail peut être associé à l'épuisement professionnel (Koslowsky & al., 1996). À l'instar de Koslowsky et al. (1996) ainsi que de Amponsah-Tawiah et al. (2016), nous avons mis en évidence un effet direct et positif du STDT sur le burn-out. Contrairement à l'étude de Amponsah-Tawiah et al. (2016), nous avons conceptualisé le burn-out en tant que concept bidimensionnel (Demerouti & al., 2003). De fait, nous nous rendons compte que le STDT est directement et positivement lié au désengagement et à l'épuisement. En d'autres termes, il semblerait que plus le STDT est élevé,

plus le désengagement et l'épuisement du travailleur de la Communauté germanophone sont également élevés.

8.1.1. Première hypothèse

Pour rappel, notre première hypothèse postulait que le STDT est positivement associé au burn-out (le désengagement et l'épuisement) qui est lui-même négativement relié à l'implication organisationnelle (l'implication affective, l'implication de continuité, l'implication normative). Les résultats confirment partiellement notre première hypothèse.

Concernant l'effet du désengagement sur l'implication affective, plusieurs auteurs ont démontré que le désengagement influence négativement l'implication affective (Chevrier, 2009 ; Thanacoody & al., 2014). Comme Chevrier (2009) ainsi que Thanacoody et al. (2014), nous avons démontré que, en effet, le désengagement influence négativement l'implication affective.

Dans la littérature, nous avons vu que l'épuisement ne prédisait pas significativement l'implication affective et l'implication normative (Thanacoody & al., 2014). Nos résultats semblent aller dans le même sens. Aucun effet significatif n'est démontré entre l'épuisement et ces deux dimensions de l'implication au travail.

Notons qu'aucune influence significative n'a été constatée aux deux dimensions du burn-out sur la troisième dimension de l'implication au travail, à savoir l'implication de continuité. Cependant, il n'existe, à notre connaissance, aucune étude traitant de l'influence des deux dimensions d'OLBI sur l'implication de continuité.

8.1.2. Deuxième hypothèse

Notre deuxième hypothèse postulait que le STDT est positivement associé au burn-out (le désengagement et l'épuisement) qui est lui-même négativement relié à la performance au travail. Les résultats confirment partiellement notre deuxième hypothèse.

Nous avons vu que l'épuisement a un effet négatif sur la performance à la tâche et qu'aucun effet significatif de désengagement sur la performance à la tâche n'est démontré (Bakker & al., 2004 ; Demerouti & al., 20014). Ce qui n'est pas le cas dans le cadre de notre analyse, puisqu'un effet négatif du désengagement sur la performance au travail a été démontré et qu'aucun effet significatif de l'épuisement n'est démontré sur la performance au travail.

8.1.3. Troisième hypothèse

Notre troisième hypothèse postulait que le STDT est positivement associé au burn-out (le désengagement et l'épuisement) qui est lui-même positivement relié à l'intention de quitter. Les résultats confirment partiellement notre troisième hypothèse.

L'étude effectuée par Amponsah-Tawiah et al. (2016) a fait apparaître que le burn-out constitue un médiateur de la relation entre le STDT et l'intention de quitter. Toutefois, l'étude de Thanacoody et al. (2014), qui mesure le burn-out à l'aide d'OLBI, nous intéresse particulièrement. Cette étude a mis en évidence un effet significatif du désengagement sur l'intention de quitter. Néanmoins, l'épuisement n'a pas d'effet significatif sur l'intention de quitter. Nous avons trouvé des résultats identiques. Le désengagement influence positivement l'intention de quitter et aucun effet significatif n'est démontré entre l'épuisement et l'intention de quitter.

8.1.4. Quatrième hypothèse

Notre quatrième hypothèse postulait que le STDT est positivement associé au burn-out (le désengagement et l'épuisement) qui est lui-même négativement relié à la satisfaction professionnelle. Les résultats confirment partiellement cette quatrième hypothèse.

Dans la littérature, l'étude effectuée par Amponsah-Tawiah et al. (2016) a fait apparaître que le burn-out est un médiateur de la relation entre le STDT et la satisfaction au travail. Concernant les deux dimensions du burn-out, nous avons vu que le désengagement ainsi que l'épuisement sont corrélés négativement et significativement avec la satisfaction au travail (Hansen & al., 2015 ; Scanlan & al., 2013 ; Scanlan & Still (2019)). Nos résultats confirment ces corrélations entre les deux dimensions du burn-out et la satisfaction professionnelle. En outre, notre étude révèle que le désengagement influence négativement la satisfaction au travail. Aucun effet significatif n'est démontré entre l'épuisement et la satisfaction au travail.

8.1.5. Lien direct entre le STDT et la performance au travail

Le dernier point important qui nécessite d'être abordé dans cette discussion est le lien direct entre le STDT et la performance au travail. Nous observons que le désengagement n'est qu'un médiateur partiel de la relation entre le STDT et la performance au travail. En effet, nous constatons un effet direct négatif entre le STDT et la performance professionnelle ($\gamma = -.16$, $p < .05$). Ces résultats concordent avec l'étude réalisée par Ma et Ye en 2019, qui a conclu que la satisfaction avec le trajet domicile-travail possède un impact positif sur la performance

professionnelle. Ainsi, selon ces résultats, les travailleurs qui sont plus satisfaits de leur trajet sont plus performants au travail.

8.2. Forces et Limites

Nous identifions plusieurs limites non négligeables à ce travail, qu'il est important de présenter.

La première limite concerne le contexte particulier dans lequel les données ont été recueillies. En effet, notre enquête a été diffusée durant la pandémie de Covid-19. Les professionnels ont dû faire face à des changements en ce qui concerne l'organisation du travail. Depuis le début de la crise sanitaire, le télétravail régulier ou occasionnel est devenu incontournable pour certains travailleurs. Le recours au télétravail est même devenu obligatoire partout où il était possible et les déplacements professionnels entre son domicile et son lieu de travail ont été restreints par les mesures prises par le gouvernement. Même si nous avons demandé aux participants de répondre au questionnaire comme si leur situation de travail était habituelle, c'est-à-dire avant la crise du Covid-19, il nous paraît illusoire que cette situation exceptionnelle n'ait eu aucun impact sur les réponses des participants au questionnaire. Il ne faut pas négliger l'état psychologique des personnes pendant cette crise.

Deuxièmement, nos données proviennent de questionnaires auto-rapportés, qui présentent également certaines limites. Même si les questionnaires à mesures auto-rapportées restent tout à fait pertinents dans le cadre de ce travail et ont l'avantage d'être adéquats afin de mesurer les perceptions personnelles, ils peuvent être critiqués pour leur critère de subjectivité. Compte tenu du fait que les comportements et attitudes des travailleurs sont souvent inconscients, les perceptions de leur comportement ne constitueraient pas nécessairement une mesure reflétant leurs véritables comportements au travail. Par exemple, l'estimation de la performance au travail pourrait être plus objectivable. Remarquons que les participants risquent de ne pas être honnêtes dans leurs réponses, par le biais de désirabilité sociale.

Troisièmement, nous ne pouvons pas négliger la limite concerne la petite taille de notre l'échantillon des personnes en emploi de la Communauté germanophone de la Belgique. En effet, les analyses ont été effectuées sur la base de 241 travailleurs. Néanmoins, l'échantillon n'est pas représentatif de la Communauté germanophone. En effet, selon les chiffres de 2018, 31.556 personnes sont enregistrées comme actifs occupés (Steunpunt Werk, 2018 ; cité par

Ostbelgien Statistik, 2020b). Ainsi, les 241 participants de notre étude ne représentent que 0.76% des personnes en emploi. La longueur de notre questionnaire, qui était de 30 minutes, peut être l'une des raisons expliquant ce taux de participation.

Une quatrième limite, encore en lien avec notre échantillon, concerne la répartition de l'échantillon. Nous avons vu qu'il est composé de 70,1 % de femmes (N=169) et de 29,9 % d'hommes (N=72). Cette répartition n'est, d'une part, pas équilibrée et, d'autre part, non représentative de la population active en Communauté germanophone. Dans cette région, la présence d'hommes et de femmes est équilibrée. Toutefois, la part des femmes occupant un emploi (59,3%) est plus faible que celle des hommes (66%) (Steunpunt Werk, 2018 ; cité par Ostbelgien Statistik, 2020b). De même, notre échantillon est majoritairement composé de personnes jeunes. Ainsi 75,5% des participants sont âgés entre 18 et 35 ans. Plus précisément, 39,8% des participants ont entre 18 et 25 ans. Ces résultats ne semblent pas être représentatifs de la Communauté germanophone, vu que le taux d'emploi des personnes âgées entre 15 et 24 ans est inférieur aux taux d'emploi des autres groupes d'âge (Steunpunt Werk, 2018 ; cité par Ostbelgien Statistik, 2020b). Ce taux de réponse plus important provenant de jeunes travailleurs peut selon nous s'expliquer en partie par le fait d'avoir publié notre enquête principalement via les réseaux sociaux. Nous pouvons nous demander si les résultats auraient été les mêmes avec une répartition de l'échantillon plus représentative.

Cinquièmement, certaines faiblesses en termes de fiabilité d'échelles utilisées ont probablement impacté la validité de nos résultats. La mesure de cohérence interne d'une échelle, l'alpha de Cronbach, est considérée comme « limite » lorsque sa valeur se situe entre .50 et .70. De fait, les alphas de Cronbach sont « limites » pour l'implication de continuité et la performance au travail.

Sixièmement, même si l'analyse factorielle confirmatoire constatait une bonne adéquation globale de notre modèle hypothétique, les indices d'adéquation de notre modèle d'équation structurelle ne nous permettent pas d'affirmer que ce modèle est parfaitement adéquat. Nous postulons que ceci est notamment lié à l'importance des variables sociodémographiques et socioprofessionnelles. Cependant, nous postulons également qu'un échantillon plus grand nous donnerait des indices d'adéquation plus précis.

Pour conclure, dans le cadre de cette étude, nous n'avons pas testé la distribution de notre échantillon. Dans le cas d'un nombre important de valeurs aberrantes, il aurait été préférable de se baser sur des médianes, parce que ces valeurs aberrantes peuvent fausser la moyenne. Ceci s'explique par le fait que la médiane est une meilleure mesure centrale. De même, nous n'avons pas effectué des analyses de variances (ANOVA) et des comparaisons multiples de moyennes, afin d'identifier d'éventuelles différences significatives entre les moyennes de modalités de chacune des variables sociodémographiques ou socioprofessionnelles, prises deux à deux. Nous suggérons donc qu'une étude future se concentre sur cette analyse. Notons que les tests paramétriques supposent que les données sont normalement distribuées. Dès lors, dans le cas de non-normalité, un test non paramétrique est certainement plus adapté.

Néanmoins, notre mémoire présente aussi des forces.

Cette étude nous a permis de montrer le rôle important que joue la situation frontalière dans la mobilité des actifs en emploi de la Communauté germanophone. En effet, de nos 241 participants, 42,8% ne travaillent pas en Belgique. Les germanophones n'hésitent pas à effectuer le trajet vers les pays voisins. C'est la première étude qui teste l'impact du STDT sur le bien-être et les comportements des travailleurs de cette région.

L'étude se focalise sur le burn-out et le stress professionnel, voire le STDT, des concepts clés de la psychologie du travail. Pourtant, il semble que cette étude présente une certaine originalité. Si d'autres études ont défini, par facilité, le STDT en termes de temps nécessaire pour se rendre du domicile au travail et de distance parcourue pendant le trajet, notre étude se focalise sur la notion d'impédance, afin de mieux saisir les contraintes du déplacement domicile-travail. Pour rappel, l'impédance objective fait référence aux conditions physiques (vitesse, distance, temps du trajet, ...) alors que l'impédance subjective fait référence aux évaluations subjectives de ces contraintes liées aux déplacements.

Bien que la plupart des études mesurent le burn-out à l'aide du MBI, nous avons utilisé l'OLBI, un instrument de mesure développé par Demerouti et al. (2003), qui se compose de deux dimensions, à savoir le désengagement et l'épuisement des travailleurs. Cependant, comme le burn-out est rarement étudié à travers ces deux dimensions, nos résultats manquent parfois de points de comparaison.

8.3. Perspectives futures

Dans un premier temps, des études de réplication pourraient avoir lieu. Il serait intéressant de tester le modèle sur d'autres échantillons, afin de pouvoir confirmer la pertinence de notre modèle.

Ensuite, il serait intéressant d'explorer davantage le rôle du médiateur burn-out dans la relation entre le STDT et les outcomes. Néanmoins, nous avons vu dans la revue de la littérature scientifique que le burn-out est conceptualisé de manière différente. Par exemple, Desart et al. (2017) ont récemment développé le Burnout Assessment Tool (BAT), un nouveau questionnaire validé permettant de mesurer le burn-out à travers quatre symptômes primaires (épuisement, distance mentale, déficience cognitive, déficience émotionnelle) et deux symptômes secondaires (plaintes psychiques, plaintes psychosomatiques). Dès lors, il pourrait être intéressant de répliquer notre étude en utilisant le BAT, afin de voir si les mêmes résultats peuvent être trouvés.

Il pourrait également être intéressant d'intégrer d'autres variables comme variables explicatives de la relation entre le STDT et le bien-être ou l'attitude au travail. Ainsi, le STDT peut entraver d'autres processus vitaux tels que le sommeil, qui peuvent à leur tour influencer le bien-être et le comportement des travailleurs.

Notre recherche elle-même est exploratoire. Notre modèle a testé certaines variables sociodémographiques et variables d'impédance objectives, par exemple le temps du déplacement domicile-travail, qui ont montré un effet significatif sur le SDTD. Néanmoins tant d'autres variables restent à étudier, afin de mieux comprendre la relation entre le STDT et les conséquences négatives. Nous proposons aux futures recherches d'intégrer d'autres variables telles que la flexibilité de l'horaire de travail, l'autonomie ou encore le contrôle, qui pourraient, en tant que ressources, atténuer l'impact du SDTD.

8.4. Implications pratiques

Ce mémoire visant à donner une meilleure compréhension du STDT permettra de sensibiliser et conscientiser d'une part, les travailleurs germanophones à l'impact du STDT sur leur bien-être au travail et d'autre part, les organisations à porter une attention croissante au bien-être de leur personnel.

Notre étude a permis de mettre en évidence un ensemble des éléments intéressants concernant le phénomène du déplacement entre le domicile et le travail. Nos résultats peuvent être utiles tant aux professionnels qu'aux organisations, afin de prendre conscience du rôle que jouent les déplacements des travailleurs sur leur santé, leur bien-être et leurs attitudes au travail.

Nos analyses suggèrent que les navetteurs et les organisations supportent des coûts cachés engendrés par le stress lié aux trajets domicile-travail. Ces conséquences indirectes du STDT peuvent se manifester par un désengagement, une faible implication au travail, une moindre performance au travail, une intention de quitter ou encore par une insatisfaction professionnelle. Rappelons que des bonnes conditions de travail sont liées au bien-être du travailleur et à une qualité du travail. Une mauvaise évaluation subjective des contraintes de déplacement domicile-travail peut nuire à la santé et à l'efficacité des travailleurs.

Adopter la stratégie de la gestion des ressources humaines selon laquelle les travailleurs représentent le capital de la réussite de l'organisation est primordiale et contribue au succès à long terme de l'organisation. Le rôle de l'organisation est de sensibiliser au bien-être au travail. En favorisant des pratiques de gestion misant sur l'amélioration des conditions de déplacement domicile-travail de leurs employés, les entreprises bénéficient d'une meilleure efficacité de leurs travailleurs, mais elles permettraient aussi de fidéliser ceux-ci.

Enfin, puisque nous avons confirmé l'existence de relations entre le STDT et des conséquences négatives, nous savons qu'en agissant sur le STDT, il est possible de prévenir le désengagement et l'intention de quitter des travailleurs ainsi que de favoriser l'implication organisationnelle, la performance au travail et la satisfaction au travail.

Notons que les employeurs peuvent contribuer à minimiser l'impact négatif des déplacements domicile-travail en adoptant d'autres formes de travail favorables et saines. Des modes de travail plus flexibles permettent au travailleur de mieux maîtriser son propre emploi du temps. Réaliser une partie de son horaire en entreprise et le reste en télétravail, permet de réduire les temps de trajet qui peuvent s'avérer longs et, comme nous avons vu, stressants. « L'horaire flexible permet au travailleur de planifier son temps de travail en choisissant ses heures d'arrivée et de départ, tout en respectant un nombre d'heures obligatoires de présence par jour, semaine ou mois » (Stas, 2013 ; p. 25) Les politiques d'horaire flexible permettent également d'augmenter la productivité (Glass & Estes, 1997) et l'implication organisationnelle (Beauregard & Henry, 2009) et de diminuer l'intention de quitter (Beauregard & Henry, 2009) et l'absentéisme (Glass & Estes, 1997). Remarquons que, même si le télétravail comporte

également des inconvénients, ce mode de fonctionnement possède également de nombreux bénéfices tant pour l'organisation que pour ses travailleurs. Il a été mis en évidence que lorsque les conditions de télétravail sont adéquates, les travailleurs bénéficient d'une plus grande flexibilité dans leur horaire, ce qui mène à moins de stress, plus d'autonomie, plus de productivité, un taux de turnover faible et une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie privée (Brunelle, 2010).

BIBLIOGRAPHIE

Achim, A. (2020). Esprit et enjeux de l'analyse factorielle exploratoire. *The Quantitative Methods for Psychology*, 16(4), 213-247. <https://doi.org/10.20982/tqmp.16.4.p213>

Adebayo, S. O., & Ogunsina, S. O. (2011). Influence of supervisory behaviour and job stress on job satisfaction and turnover intention of police personnel in Ekiti State. *Journal of Management and Strategy*, 2(3), 13. <https://doi:10.5430/jms.v2n3p1>

Allen, D. G., Shore, L. M., & Griffeth, R. W. (2003). The role of perceived organizational support and supportive human resource practices in the turnover process, *Journal of Management*, 29(1), 99-118. [https://doi.org/10.1016/S0149-2063\(02\)00222-2](https://doi.org/10.1016/S0149-2063(02)00222-2)

Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of occupational psychology*, 63(1), 1-18.

Amponsah-Tawiah, K., Annor, F., & Arthur, B. G. (2016). Linking commuting stress to job satisfaction and turnover intention: The mediating role of burnout. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 31(2), 104-123. <https://doi.org/10.1080/15555240.2016.1159518>

Arshadi, N., & Damiri, H. (2013). The relationship of job stress with turnover intention and job performance: Moderating role of OBSE. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 84, 706-710. <https://doi:10.1016/j.sbspro.2013.06.631>

Bakker, A., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>

Bakker, A. B., Demerouti, E., & Verbeke, W. (2004). Using the job demands-resources model to predict burnout and performance. *Human Resource Management: Published in Cooperation with the School of Business Administration, The University of Michigan and in alliance with the Society of Human Resources Management*, 43(1), 83-104. <https://doi.org/10.1002/hrm.20004>

Bakker, A. B., & Heuven, E. (2006). Emotional dissonance, burnout, and in-role performance among nurses and police officers. *International Journal of Stress Management*, 13(4), 423. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.13.4.423>

Baron, R. M. & Kenny, D. A (1986). The moderator-Mediator variable distinction in social psychological research: conceptual, strategic and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182. <https://doi.org/10.1037//0022-3514.51.6.1173>

Beauregard, T. A., & Henry, L. (2009). Making the link between work-life balance practices and organizational performance. *Human Resource Management Review*, 19, 9-22. <http://dx.doi.org/10.1016/j.hrmr.2008.09.001>

Blau, J., Light, S., & Chamlin, M. (1986). Individual and contextual effects on stress and job satisfaction: A study of prison staff. *Work and Occupations*, 13, 131-156. <https://doi.org/10.1177/0730888486013001009>

Bria, M., Spânu, F., Baban, A., & Dumitrascu, D. (2014). Maslach Burnout Inventory – General Survey: Factorial validity and invariance among Romanian healthcare professionals. *Burnout Research*, 1, 103-111. doi: 10.1016/j.burn.2014.09.001

Brislin, R.W. (1980). Translation and content analysis of oral and written material. In H. C. Triandis & J.W. Berry (Eds.), *Handbook of cross-cultural psychology* (pp. 398–444). Boston, MA: Allyn & Bacon

Brunelle, E. (2010). Télétravail et leadership : déterminants des pratiques efficaces de direction. *Management international*, 14(4), 23. <http://doi.org/10.7202/044657ar>

Cammann, C., Fichman, M., Jenkins, D., & Klesh, J. (1979). The Michigan Organizational Assessment Questionnaire. Unpublished manuscript, University of Michigan, Ann Arbor.

Chevrier, N. (2009). Adaptation Québécoise de l'Oldenberg Burnout Inventory (OLBI). [Thèse de doctorat, Université du Québec à Montréal]. Archipel. <https://archipel.uqam.ca/2481/1/D1855.pdf>

Cohen, J. (1988). Set correlation and contingency tables. *Applied psychological measurement*, 12(4), 425-434. https://doi.org/10.1300/J079v21n04_02

Conseil de l'Europe. (n.d.). *La Communauté germanophone*. <https://www.coe.int/fr/web/portal/belgianchairmanship-germanspeakingcommunity>

Conseil Supérieur de la Santé. (2017). Burnout et travail. Bruxelles : CSS. Avis n° 9339.

Cox, T., & Griffiths, A. (1995). The nature and measurement of work stress: theory and practice. *The evaluation of human work: A practical ergonomics methodology*. London: Taylor & Francis.

De Keyser, V., & Hansez, I. (1996). Vers une perspective transactionnelle du stress au travail : Pistes d'évaluations méthodologiques. *Cahiers de médecine du travail*, 33(3), 133-144.

Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2008). The Oldenburg Burnout Inventory: A good alternative to measure burnout and engagement. *Handbook of stress and burnout in health care*, 65-78.

Demerouti, E., Bakker, A. B., & Leiter, M. (2014). Burnout and job performance: The moderating role of selection, optimization, and compensation strategies. *Journal of occupational health psychology, 19*(1), 96. <https://doi.org/10.1037/a0035062>

Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology, 86*(3), 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>

Demerouti, E., Bakker, A. B., Vardakou, I., & Kantas, A. (2003). The convergent validity of two burnout instruments: A multitrait-multimethod analysis. *European Journal of Psychological Assessment, 19*(1),12-23. <https://doi.org/10.1027/1015-5759.19.1.12>

Desart, S., De Witte, H., & Schaufeli, W. B. (2019). Scientific Manual Burnout Assessment Tool (BAT). KU Leuven, Belgium: Unpublished internal report.

Dickerson, A., Hole, A. R., & Munford, L. A. (2014). The relationship between well-being and commuting revisited: does the choice of methodology matter?. *Regional Science and Urban Economics, 49*, 321-329. <https://doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2014.09.004>

Dill, J., & Carr, T. (2003). Bicycle commuting and facilities in major US cities: if you build them, commuters will use them. *Transportation research record, 1828*(1), 116-123. <https://doi.org/10.3141/1828-14>

Duyck, J.-Y., & Lahmouz, K. (2010). Audit du stress professionnel et de l'implication organisationnelle dans un contexte de restructuration : le cas Assuria FC. *Management & Avenir, 38*(8), 117. <https://doi.org/10.3917/mav.038.0117>

El Midaoui, F. Z., & Chaouki, F. (2021). Impact du stress professionnel sur l'implication organisationnelle du salarié : Le cas du personnel banquier au Maroc. *Alternatives Managériales Economiques, 3*(1), 312-330.

Emre, O., & De Spiegeleare, S. (2019). The role of work–life balance and autonomy in the relationship between commuting, employee commitment and well-being. *International Journal of Human Resource Management, 1*–25. <https://doi.org/10.1080/09585192.2019.1583270>

Evans, G. W., & Wener, R. E. (2006). Rail commuting duration and passenger stress. *Health psychology, 25*(3), 408. <https://doi.org/10.1037/0278-6133.25.3.408>

Feng, Z., & Boyle, P. (2014). Do long journeys to work have adverse effects on mental health?. *Environment and Behavior, 46*(5), 609-625. <https://doi.org/10.1177/0013916512472053>

Fernández-Mesa, A., Llopis, O., García-Granero, A., & Olmos-Peñuela, J. (2020). Enhancing organisational commitment through task significance: the moderating role of openness to experience. *European Management Journal.*, 38(4), 602–612. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2019.12.010>

Firth, L., Mellor, D. J., Moore, K. A., & Loquet, C. (2004). How can managers reduce employee intention to quit?. *Journal of managerial psychology.* 19(2), 170-187. <https://doi.org/10.1108/0268394041052617>

Franziskus, A. (2015). Les frontaliers sur le marché linguistique luxembourgeois : quelques pistes de réflexion (note de recherche). *Anthropologie et Sociétés*, 39(3), 197–215. <https://doi.org/10.7202/1034766ar>

Freudenberger, H. (1974). Staff Burnout. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159-165. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>

Glass, J., & Estes, S. (1997). The family responsive workplace. *Annual Review of Sociology*, 23, 289-313. <https://doi.org/10.1146/annurev.soc.23.1.289>

Gottholmseder, G., Nowotny, K., Pruckner, G. J., & Theurl, E. (2009). Stress perception and commuting. *Health economics*, 18(5), 559-576. <https://doi.org/10.1002/hec.1389>

Griffeth, R. W., Hom, P. W., & Gaertner, S. (2000). A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: Update, moderator tests, and research implications for the next millennium. *Journal of management*, 2000, 26(3), 463-488. <https://doi.org/10.1177/014920630002600305>

Hansen, A., Buitendach, J. H., & Kanengoni, H. (2015). Psychological capital, subjective well-being, burnout and job satisfaction amongst educators in the Umlazi region in South Africa. *SA Journal of Human Resource Management*, 13(1), 1-9. <https://dx.doi.org/10.4102/sajhrm.v13i1.621>

Hansez, I., Rusu, D., Firket, P., & Brackman, L. (2019). *Évolution 2010-2018 du burnout en Belgique et intérêt de l'utilisation conjointe de deux outils de diagnostic Rapport de recherche.*

Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: a new attempt at conceptualizing stress. *American psychologist*, 44(3), 513. <https://10.1037/0003-066X.44.3.513>

Jaros, S. J. (1997). An assessment of Meyer and Allen's (1991) Three component model of organizational commitment and turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 51(3), 319-337. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1995.1553>

Jex, S. M. (1998). *Stress and job performance*. Calif.

Kahneman, D., Krueger, A. B., Schkade, D. A., Schwarz, N., & Stone, A. A. (2004). A survey method for characterizing daily life experience: The day reconstruction method. *Science*, *306*(5702), 1776-1780. <https://doi.org/10.1126/science.1103572>

Karasek, R.A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, *24*(2), 285-308. <https://doi.org/10.2307/2392498>

Kline, R. (2005). *Principles and practice of structural equation modelling* (2nd ed). Guilford Press.

Kluger, A. N. (1998). Commute variability and strain. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, *19*(2), 147-165.

Kolbell, R. M. (1995). When relaxation is not enough. In L. R. Murphy, J. J. Hurrell Jr, S. L. Sauter, & G. P. Keita (Eds.). *Job stress interventions*. American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/10183-003>

Koslowsky, M., Aizer, A., & Krausz, M. (1996). Stressor and personal variables in the commuting experience. *International Journal of Manpower*. <https://doi.org/10.1108/01437729610119478>

Koslowsky, M., Kluger, A., & Reich, M. (1995). *Commuting stress*. Plenum Press.

Kristensen, T., Borritz, M., Villadsen, E., & Christensen, K. (2005). The copenhagen burnout inventory: A new tool for the assessment of burnout. *Work & Stress*, *19*, 192-207. doi: 10.1080/02678370500297720

Kuenn, A. (2016). Does Commuting Affect Health?. *Health economics*, *25*(8), 984-1004. <https://doi.org/10.1002/hec.3199>

Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer publishing company.

Leclerc, J. (2015). La Communauté germanophone [Illustration]. <https://www.axl.cefan.ulaval.ca/europe/belgiqueger.htm>

Lee, R. T., & Ashforth, B. E. (1996). A meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of job burnout. *Journal of applied Psychology*, *81*(2), 123. <http://dx.doi.org/10.1037//0021-9010.81.2.123>

Leruse, L., Di Martino, I., Malaise, N., Firket, P., Jaminon, V., & Paradowski, M. (2004). Le Stress au travail, Facteurs de risques, évaluation et prévention. *SPF Emploi, Travail et Concertation sociale*.

Little, T. D., Cunningham, W. A., Shahar, G. & Widaman, K. F. (2002). To Parcel or Not to Parcel: Exploring the Question, Weighing the Merits. *Structural Equation Modeling*, 9(2), 151-173. http://dx.doi.org/10.1207/S15328007SEM0902_1

Little, T. D., Rhemtulla, M., Gibson, K., & Schoemann, A. M. (2013). Why the items versus parcels controversy needn't be one. *Psychological Methods*, 18(3), 285-300. <http://dx.doi.org/10.1037/a0033266>

Li, Y. (2014). Building affective commitment to organization among Chinese university teachers: the roles of organizational justice and job burnout. *Educational Assessment Evaluation and Accountability*, 26, 135-152. <https://doi:10.1007/s11092-014-9192-3>

Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In: M. D., Dunnette. (Ed.). *Handbook of industrial and organizational psychology*. Wiley.

Lu, H., While, A., & Louise Barriball, K. (2005). Job satisfaction among nurses: a literature review. *International Journal of Nursing Studies*, 42(2), 211–227. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2004.09.003>

Ma, L., & Ye, R. (2019). Does daily commuting behavior matter to employee productivity?. *Journal of Transport Geography*, 76, 130–141. <https://doi.org/10.1016/j.jtrangeo.2019.03.008>

March, J. & Simon, H. (1958). *Organizations*. John Willey and Sons.

Maslach, C. (1976). Burned-out. *Human Behavior*, 9(5), 16-22.

Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of occupational behavior*, 2, 99-113. <http://dx.doi.org/10.1002/job.4030020205>

Maslach, C., & Leiter, M. P. (2005) Stress and Burnout: The Critical Research. In: C. L., Cooper, (Eds.). *Handbook of Stress Medicine and Health*. CRC Press.

Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual review of psychology*, 52(1), 397-422. <http://dx.doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>

Martin, A., Goryakin, Y., & Suhrcke, M. (2014). Does active commuting improve psychological wellbeing? Longitudinal evidence from eighteen waves of the British Household Panel Survey. *Preventive medicine*, 69, 296-303. <https://doi.org/10.1016/j.ypmed.2014.08.023>

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61-89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)

Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of applied psychology*, 78(4), 538. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.78.4.538>

Mhiri, S. (2013). L'impact du stress professionnel sur l'implication organisationnelle, l'absentéisme et l'intention de quitter chez les cadres. [Thèse de doctorat, Université de Nice Sophia-Antipolis]. ScanR. Retrieved from: <https://scanr.enseignementsup-recherche.gouv.fr/>

Novaco, R. W., & Gonzalez, O. I. (2009). Commuting and well-being. *Technology and well-being*, 3, 174-205. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1017/CBO9780511635373.008>

Novaco, R. W., Stokols, D., Campbell, J., & Stokols, J. (1979). Transportation, stress, and community psychology. *American Journal of Community Psychology*, 7(4), 361-380. <https://doi.org/10.1007/BF00894380>

Novaco, R. W., Stokols, D., & Milanese, L. (1990). Objective and subjective dimensions of travel impedance as determinants of commuting stress. *American journal of community psychology*, 18(2), 231-257. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1007/BF00931303>

Observatoire interrégional du marché de l'emploi/OIE. (2021). *Situation du marché de l'emploi dans la Grande Région : 12^e rapport de l'Observatoire Interrégional du marché de l'Emploi pour le 17^e Sommet des Exécutifs de la Grande Région*. Retrieved from: <https://www.iba-oie.eu/Rapports-sur-la-situation-du-m.24.0.html?&L=1>

Ostbelgien Statistik. (2020a). *Bevölkerungsstruktur*. https://www.ostbelgienstatistik.be/desktopdefault.aspx/tabid-2569/4686_read-32765/

Ostbelgien Statistik. (2020b). *Die aktive Bevölkerung*. https://www.ostbelgienstatistik.be/desktopdefault.aspx/tabid-2561/4655_read-32662/

Ostbelgien Statistik. (2020c). *Pendler*. https://www.ostbelgienstatistik.be/desktopdefault.aspx/tabid-2564/4658_read-33581/

Pimpeterre, S. (2008). Ressources et partage des connaissances. *ESSACHESS-Journal for Communication Studies*, 1(01-02), 99-114.

Preacher, K., & Hayes, A. (2008). Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. *Behavior Research Methods*, 40(3), 879-891. doi: <http://dx.doi.org/10.3758/BRM.40.3.879>

Quévit, M. (2005). La grande région et la problématique des rapports « états-nation et région » dans l'Union Européenne. *Revue internationale de politique comparée*, 2(2), 207-221. <https://doi.org/10.3917/ripc.122.0207>

Roberts, J., Hodgson, R., & Dolan, P. (2011). "It's driving her mad": Gender differences in the effects of commuting on psychological health. *Journal of health economics*, 30(5), 1064-1076. <https://doi.org/10.1016/j.jhealeco.2011.07.006>

Rouelle, F. (2020). *Le capital psychologique en tant que ressource et ses effets modérateurs sur des outputs de bien-être au travail au regard de contraintes actuelles. Une application du JD-R Model sur une population tout-venant*. [Mémoire de fin d'étude, Université de Liège]. Retrieved from: <https://matheo.uliege.be/>

Sägesser, C. & Germani, D. (2008). La Communauté germanophone : histoire, institutions, économie. *Courrier hebdomadaire du CRISP*, 1(1), 7-50. <https://doi.org/10.3917/cris.1986.0007>

Scanlan, J. N., & Still, M. (2019). Relationships between burnout, turnover intention, job satisfaction, job demands and job resources for mental health personnel in an Australian mental health service. *BMC health services research*, 19(1), 1-11. <https://doi.org/10.1186/s12913-018-3841-z>

Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(3), 293-315. <https://doi.org/10.1002/job.248>

Schaufeli, W. B., Dierendonck, D. V., & Gorp, K. V. (1996). Burnout and reciprocity: Towards a dual-level social exchange model. *Work & Stress*, 10(3), 225-237. <https://doi.org/10.1080/02678379608256802>

Schaufeli, W. B., & Peeters, M. C. (2000). Job stress and burnout among correctional officers: A literature review. *International Journal of stress management*, 7(1), 19-48. <http://dx.doi.org/10.1023/A:1009514731657>

Service public fédéral Mobilité et Transports. (2019). *Diagnostic fédéral sur les déplacements domicile – travail 2017*. Retrieved from: https://mobilit.belgium.be/fr/mobilite/mobilite_en_chiffres/enquete_deplacements_domicile_travail

Stas, E. (2013). *Stratégies de conciliation vie privée-vie professionnelle : Quel sont les freins à leurs implantations et à leurs maintiens ?* [Mémoire de fin d'étude, Université de Liège]. Retrieved from: <https://matheo.uliege.be/>

Stokols, D., Novaco, R. W., Stokols, J., & Campbell, J. (1978). Traffic congestion, Type A behavior, and stress. *Journal of Applied Psychology*, 63(4), 467. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.63.4.467>

Stutzer, A., & Frey, B. S. (2008). Stress that doesn't pay: The commuting paradox. *Scandinavian Journal of Economics*, 110(2), 339-366. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9442.2008.00542.x>

Tailhades, B. (2011). *Les émissions de CO2 liées aux déplacements domicile-travail et domicile-études en Languedoc-Roussillon*.

Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*, 46(2), 259-293.

Terwee, C., Bot, S., De Boer, M., Van Der Windt, D., Knol, D., Dekker J., Bouter, L., De Vet, H. (2007), 'Quality criteria were proposed for measurement properties of health status questionnaires'. *Journal of Clinical Epidemiology*, 60, 34-42. <https://doi.org/10.1016/j.jclinepi.2006.03.012>

Thanacoody, P. R., Newman, A., & Fuchs, S. (2014). Affective commitment and turnover intentions among healthcare professionals: The role of emotional exhaustion and disengagement. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(13), 1841-1857. <https://doi.org/10.1080/09585192.2013.860389>

Thébaud-Mony, A., & Robatel, N. (2009). *Stress et risques psychosociaux au travail*. La Documentation française.

Weiss, H. M. (2002). Deconstructing job satisfaction: Separating evaluations, beliefs and affective experiences. *Human resource management review*, 12(2), 173-194. [https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(02\)00045-1](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(02)00045-1)

Wener, R. E., Evans, G. W., Phillips, D., & Nadler, N. (2003). Running for the 7:45: The effects of public transit improvements on commuter stress. *Transportation*, 30(2), 203-220.

Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of Management*, 17(3), 601-617. <https://doi.org/10.1177/014920639101700305>.

ANNEXES

ANNEXE 1 : Questionnaire en allemand

ANNEXE 2 : Annonce diffusée sur les réseaux sociaux

ANNEXE 3 : Information et consentement éclairé pour des recherches menées via internet

ANNEXE 4 : Corrélation entre les variables sociodémographiques et les variables latentes

ANNEXE 5 : Stratégie de balancement

ANNEXE 1 : Questionnaire en allemand

Sie sind	<input type="radio"/> Männlich <input type="radio"/> Weiblich <input type="radio"/> Anders
Sie sind	<input type="radio"/> Zwischen 18 und 25 Jahren <input type="radio"/> Zwischen 26 und 35 Jahren <input type="radio"/> Zwischen 36 und 45 Jahren <input type="radio"/> Zwischen 46 und 55 Jahren <input type="radio"/> Zwischen 56 und 65 Jahren <input type="radio"/> 65 oder älter
Ihr Zivilstand ist	<input type="radio"/> Ledig <input type="radio"/> Verheiratet/in einer Beziehung <input type="radio"/> Geschieden <input type="radio"/> Verwitwet
Haben Sie Kinder zu Ihren Lasten?	<input type="radio"/> Ja, das jüngste/letztgeborene Kind ist jünger als 18 Jahre <input type="radio"/> Ja, das jüngste/letztgeborene Kind ist älter als 18 Jahre <input type="radio"/> Nein
Welches ist Ihr höchstes Diplom?	<input type="radio"/> Kein Diplom <input type="radio"/> Primarschulwesen <input type="radio"/> Unterstufe Sekundarschule <input type="radio"/> Oberstufe Sekundarschule <input type="radio"/> Hochschulbildung (kurzer Zyklus) <input type="radio"/> Hochschulbildung (langer Zyklus) oder Universität <input type="radio"/> Anders: Präzisiere:
In welcher Gemeinde wohnen Sie?	<input type="radio"/> Gemeinde Amel <input type="radio"/> Gemeinde Bülligen <input type="radio"/> Gemeinde Burg-Reuland <input type="radio"/> Gemeinde Bütgenbach <input type="radio"/> Gemeinde Eupen <input type="radio"/> Gemeinde Kelmis <input type="radio"/> Gemeinde Lontzen <input type="radio"/> Gemeinde Raeren <input type="radio"/> Gemeinde Sankt-Vith
Wo befindet sich Ihr Arbeitsplatz?	<input type="radio"/> Belgien <input type="radio"/> Luxemburg <input type="radio"/> Deutschland <input type="radio"/> Niederlande <input type="radio"/> Anders: Präzisiere:
In welchem Berufssektor sind Sie beschäftigt?	<input type="radio"/> Privatbereich-Produktion <input type="radio"/> Privatbereich-Dienstleistung <input type="radio"/> Öffentlicher Dienst <input type="radio"/> Gesundheitswesen <input type="radio"/> Polizei
Wie ist Ihr Beschäftigungsstatut?	<input type="radio"/> Arbeiter <input type="radio"/> Angestellter <input type="radio"/> Führungskraft <input type="radio"/> Selbstständig <input type="radio"/> Anders: Präzisiere:
Welchen Arbeitsvertrag haben Sie?	<input type="radio"/> Unbefristet <input type="radio"/> Befristet <input type="radio"/> Anders: Präzisiere:
Wie sieht Ihr Arbeitsplan aus?	<input type="radio"/> Vollzeit <input type="radio"/> 4/5 <input type="radio"/> 3/4 <input type="radio"/> Teilzeit <input type="radio"/> Anders: Präzisiere:

Arbeiten Sie außerhalb der klassischen Arbeitszeiten (am Abend, in der Nacht, am Wochenende)?	<input type="radio"/> Nie <input type="radio"/> Selten <input type="radio"/> Häufig <input type="radio"/> Regelmäßig <input type="radio"/> Immer
Betriebszugehörigkeit (Anzahl Jahre)?
Wie gelangen Sie zur Arbeit?	<input type="radio"/> Mit dem Auto – Ich fahre alleine <input type="radio"/> Mit dem Auto – Ich nehme jemanden mit <input type="radio"/> Mit dem Auto – Ich werde mitgenommen <input type="radio"/> Mit dem Auto – Mal fahre ich alleine, Mal nehme ich jemanden mit, Mal werde ich mitgenommen <input type="radio"/> Anders: Präzisiere:
Wie lange dauert die Fahrt von Ihrem Zuhause zur Arbeit (Hinfahrt)?	<input type="radio"/> 0-20 Min <input type="radio"/> 21-40 Min <input type="radio"/> 41-60 Min <input type="radio"/> 61-80 Min <input type="radio"/> 81-100 Min <input type="radio"/> 101-120 Min <input type="radio"/> Mehr: Präzisiere:
Wie lange dauert die Fahrt von Ihrer Arbeit nach Hause (Rückfahrt)?	<input type="radio"/> 0-20 Min <input type="radio"/> 21-40 Min <input type="radio"/> 41-60 Min <input type="radio"/> 61-80 Min <input type="radio"/> 81-100 Min <input type="radio"/> 101-120 Min <input type="radio"/> Mehr: Präzisiere:
Wie weit liegt Ihr Wohnort vom Arbeitsplatz entfernt?	<input type="radio"/> 0-20 Km <input type="radio"/> 21-40 Km <input type="radio"/> 41-60 Km <input type="radio"/> 61-80 Km <input type="radio"/> 81-100 Km <input type="radio"/> 101-120 Km <input type="radio"/> Mehr: Präzisiere:

Im Folgenden finden Sie eine Liste von Aussagen. Bitte wählen Sie für jede dieser Aussagen den für Sie am besten geeigneten Grad der Zustimmung aus.

	Trifft nicht zu	Trifft eher nicht zu	Teils-teils	Trifft eher zu	Trifft zu
Ich brauche morgens länger als üblich, um von Zuhause zur Arbeit zu gelangen. (Hinweg)	1	2	3	4	5
Ich brauche nach der Arbeit länger als üblich, um von der Arbeit nach Hause zu gelangen. (Rückweg)	1	2	3	4	5
Auf dem Weg zur Arbeit kann ich starken Verkehr nicht umfahren.	1	2	3	4	5
Auf dem Nachhauseweg von der Arbeit kann ich starken Verkehr nicht umfahren.	1	2	3	4	5
Ich muss wegen Verkehrsstörungen/Staus früher von Zuhause losfahren als ich eigentlich möchte.	1	2	3	4	5
Verkehrsstörungen bereiten mir häufig Unannehmlichkeiten.	1	2	3	4	5
Auf meiner Fahrt von der und zur Arbeit muss ich an vielen Ampeln halten.	1	2	3	4	5
Ich bin zufrieden mit dem Arbeitsweg(Hin- und Rückfahrt).	1	2	3	4	5

Das Pendeln von der und zur Arbeit empfinde ich als unangenehm.	1	2	3	4	5
Aufgrund von Verkehrsunfällen bereitet mein Arbeitsweg mir Sorgen.	1	2	3	4	5

Im Folgenden finden Sie eine Liste von Aussagen. Bitte wählen Sie für jede dieser Aussagen den für Sie am besten geeigneten Grad der Zustimmung aus.

	Trifft nicht zu	Trifft eher nicht zu	Teils-teils	Trifft eher zu	Trifft zu
Ich wäre sehr froh, mein weiteres Berufsleben in diesem Unternehmen verbringen zu können.	1	2	3	4	5
Ich habe wirklich das Gefühl, dass die Probleme dieses Unternehmens auch meine eigenen Probleme sind.	1	2	3	4	5
Ich fühle mich nicht als "Teil der Familie" meines Unternehmens.	1	2	3	4	5
Ich fühle mich "emotional" nicht mit diesem Unternehmen verbunden.	1	2	3	4	5
Dieses Unternehmen hat eine große persönliche Bedeutung für mich.	1	2	3	4	5
Ich empfinde kein starkes Gefühl der Zugehörigkeit zu diesem Unternehmen.	1	2	3	4	5
Es würde mir sehr schwer fallen, dieses Unternehmen zum gegenwärtigen Zeitpunkt zu verlassen, selbst wenn ich es wollte.	1	2	3	4	5
Zu vieles in meinem Leben würde sich verändern, wenn ich momentan dieses Unternehmen verlassen würde.	1	2	3	4	5
In meinem Unternehmen zu bleiben, entspricht sowohl der Notwendigkeit als auch meinen Wünschen.	1	2	3	4	5
Ich glaube, dass ich momentan wenige alternative Beschäftigungsmöglichkeiten habe, um einen Unternehmenswechsel in Erwägung zu ziehen.	1	2	3	4	5
Einer der wenigen ernsthaften Folgen eines Unternehmenswechsels wäre der Mangel an tatsächlichen Beschäftigungsalternativen.	1	2	3	4	5
Einer der Hauptgründe, warum ich weiter für dieses Unternehmen arbeite, ist, dass ein Unternehmensaustritt beträchtliche persönliche Einschränkungen mit sich bringen würde.	1	2	3	4	5
Ich fühle mich in keiner Weise verpflichtet, in diesem Unternehmen zu bleiben.	1	2	3	4	5
Selbst wenn es für mich vorteilhaft wäre, würde ich es nicht als richtig empfinden, dieses Unternehmen zu verlassen.	1	2	3	4	5
Ich hätte ein schlechtes Gewissen, wenn ich dieses Unternehmen jetzt verlassen würde.	1	2	3	4	5
Dieses Unternehmen verdient meine Loyalität.	1	2	3	4	5
Ich würde dieses Unternehmen nicht verlassen, weil ich mich ihm gegenüber verpflichtet fühle.	1	2	3	4	5
Ich habe diesem Unternehmen viel zu verdanken.	1	2	3	4	5

Im Folgenden finden Sie eine Liste von Aussagen. Bitte wählen Sie für jede dieser Aussagen den für Sie am besten geeigneten Grad der Zustimmung aus.

	Trifft nicht zu	Trifft eher nicht zu	Teils-teils	Trifft eher zu	Trifft zu
Ich erledige die mir zugewiesenen Aufgaben gewissenhaft.	1	2	3	4	5
Ich erfülle die in der Jobbeschreibung festgelegten Verantwortlichkeiten.	1	2	3	4	5
Ich führe Aufgaben aus, die von mir erwartet werden.	1	2	3	4	5
Ich erfülle die formalen Leistungsanforderungen der Arbeit.	1	2	3	4	5
Ich widme mich Aktivitäten, die meine Leistungsbewertung unmittelbar beeinträchtigen.	1	2	3	4	5
Ich vernachlässige Aspekte meines Jobs, die ich ausführen muss.	1	2	3	4	5
Ich bin nicht in der Lage, elementare Aufgaben zu erledigen.	1	2	3	4	5

Im Folgenden finden Sie eine Liste von Aussagen. Bitte wählen Sie für jede dieser Aussagen den für Sie am besten geeigneten Grad der Zustimmung aus.

	Trifft nicht zu	Trifft eher nicht zu	Teils-teils	Trifft eher zu	Trifft zu
Ich denke häufig darüber nach, den Job aufzugeben.	1	2	3	4	5
Ich werde nächstes Jahr wahrscheinlich einen neuen Job suchen.	1	2	3	4	5
Wie wahrscheinlich ist es, dass Sie im Laufe des nächsten Jahres nach einem neuen Job suchen werden?	1	2	3	4	5

Im Folgenden finden Sie eine Liste von Aussagen. Bitte wählen Sie für jede dieser Aussagen den für Sie am besten geeigneten Grad der Zustimmung aus.

	Trifft überhaupt nicht zu	Trifft nicht zu	Trifft eher nicht zu	Teils-teils	Trifft eher zu	Trifft zu	Trifft vollkommen zu
Alles in allem bin ich mit meinem Beruf zufrieden.	1	2	3	4	5	6	7
Im Allgemeinen mag ich meinen Beruf nicht.	1	2	3	4	5	6	7
Im Allgemeinen arbeite ich gerne hier.	1	2	3	4	5	6	7

Im Folgenden finden Sie eine Liste von Aussagen. Bitte wählen Sie für jede dieser Aussagen den für Sie am besten geeigneten Grad der Zustimmung aus.

	Trifft zu	Trifft eher zu	Trifft eher nicht zu	Trifft nicht zu
Ich entdecke immer wieder neue und interessante Aspekte bei meiner Arbeit.	1	2	3	4
An manchen Tagen fühle ich mich schon müde, ehe ich an der Arbeit ankomme.	1	2	3	4
Ich spreche immer häufiger schlecht über meine Arbeit.	1	2	3	4
Nach der Arbeit brauche ich mehr Zeit als in der Vergangenheit, um zu entspannen und mich besser zu fühlen.	1	2	3	4
Ich halte den Arbeitsdruck sehr gut aus.	1	2	3	4
In letzter Zeit denke ich bei der Arbeit weniger nach und führe meinen Job nahezu mechanisch aus.	1	2	3	4
Ich betrachte meine Arbeit als positive Herausforderung.	1	2	3	4
Während der Arbeit fühle ich mich emotional oft ausgelaugt.	1	2	3	4
Mit der Zeit kann man die "Beziehung" zu der Art der Arbeit verlieren.	1	2	3	4
Nach der Arbeit habe ich genug Energie für meine Freizeitaktivitäten.	1	2	3	4
Manchmal fühle ich mich von meinen Arbeitsaufgaben angewidert.	1	2	3	4
Nach der Arbeit fühle ich mich in der Regel erschöpft und ermüdet.	1	2	3	4
Ich kann mir für mich keinen anderen Beruf vorstellen.	1	2	3	4
In der Regel kann ich die Arbeitsmenge gut bewältigen.	1	2	3	4
Ich engagiere mich immer mehr bei meiner Arbeit.	1	2	3	4
Während meiner Arbeit fühle ich mich voller Energie.	1	2	3	4

ANNEXE 2 : Annonce diffusée sur les réseaux sociaux

Hallo!

Wenn Sie BERUFSTÄTIG sind und in der DEUTSCHSPRACHIGEN GEMEINSCHAFT leben, dann brauche ich Ihre Unterstützung!

Im Rahmen meines Studiums in Arbeitspsychologie an der Uliège und meiner Masterarbeit möchte ich herausfinden, welchen Einfluss der durch das Pendeln hervorgerufene Stress auf das Engagement am Arbeitsplatz, die Arbeitsleistung, die Absicht, den Beruf zu verlassen, die Arbeitszufriedenheit und Burnout hat.

Die Studie bezieht sich auf den normalen Arbeitsalltag, der ausserhalb der aktuellen COVID-19 Krise zu betrachten ist.

Die Teilnahme an der Umfrage dauert weniger als eine halbe Stunde. Sie ist anonym und streng vertraulich.

Sie können jederzeit ohne Begründung die Umfrage beenden. In diesem Fall werden die unvollständigen Angaben einfach gelöscht. Die Teilnahme an der Studie ist freiwillig.

Link

Für sämtliche Fragen stehe ich jederzeit per Privatnachricht oder Mail (magdalena.niessen@student.uliege.be) zur Verfügung.

Dieser Beitrag darf gerne geteilt werden!

Vielen Dank für Ihre Unterstützung.

Bonjour !

Vous avez un statut de travailleur et vous résidez dans la Communauté Germanophone ?

Dans le cadre de mes études de psychologie du travail à l'ULiège et de mon mémoire, je cherche à déterminer l'impact du stress lié au trajet domicile-travail sur l'implication organisationnelle, la performance au travail, l'intention de quitter, la satisfaction au travail et le burnout, et ce dans un contexte normal, hors crise sanitaire COVID-19.

Participer à l'enquête en ligne ne vous prendra que 30 minutes et est anonyme et confidentiel.

Vous pouvez quitter l'enquête à n'importe quel moment sans vous justifier. Dans ce cas, les données incomplètes seront supprimées. La participation à cette étude se fait de manière volontaire.

Lien

Je reste à disposition pour toutes questions éventuelles par message privé ou par mail à l'adresse suivante : magdalena.niessen@student.uliege.be

Merci de diffuser cette annonce autour de vous !

ANNEXE 3 : Information et consentement éclairé pour des recherches menées via internet

Ziel unserer Studie ist es, mit Ihrer Hilfe herauszufinden, inwiefern sich der **durch das Pendeln von und zur Arbeit hervorgerufene Stress** auf verschiedene berufliche Faktoren auswirkt. Gemeint sind hier das Engagement am Arbeitsplatz, die Arbeitsleistung, die Absicht, den Beruf zu verlassen, die Arbeitszufriedenheit und Burnout.

- Diese Studie wird von **Magdalena Niessen** durchgeführt. Sie ist im 2. Jahr ihres Masterstudiums in Psychologie an der Universität Lüttich, mit den Schwerpunkten Sozial-, Arbeits- und Organisationspsychologie.
- Ihre Teilnahme an dieser Umfrage ist **freiwillig**. Sie können sich dazu entschließen, nicht an der Umfrage teilzunehmen und sie jederzeit beenden. Schließen Sie dazu einfach Ihren Browser. Es steht Ihnen ebenso frei, bestimmte Fragen nicht zu beantworten.
- Die Studie wird anhand eines Online-Fragebogens durchgeführt. Die Teilnahme **dauert rund 30 Minuten**. **Ihre Antworten werden streng vertraulich behandelt. Wir sammeln keinerlei Angaben, die zu Ihrer Identifizierung oder Lokalisierung beitragen können, wie Ihre Email- oder IP Adresse. Ihre Antworten werden anonym in einer Datenbank eingespeist.** Durch Ihre Teilnahme erklären Sie sich einverstanden, dass die gesammelten Antworten anonym zu Forschungszwecken verwendet werden. **Die Ergebnisse dieser Studie dienen rein wissenschaftlichen Zwecken.**

Die eingespeisten Daten, die aus Ihrer Teilnahme an vorliegender Studie resultieren, können weitergeleitet werden, insofern sie im Rahmen einer anderen in Verbindung mit dieser Umfrage stehenden Studie sind. Gegebenenfalls werden sie in Datenbanken zusammengefasst, zu denen die wissenschaftliche Community Zugang hat. Die Daten, die wir weiterleiten, können nicht zugeordnet werden. Sie besitzen lediglich einen Zahlenkode, sodass niemand herausfinden kann, dass die Antworten von Ihnen stammen. Die aus Ihrer Teilnahme resultierenden Angaben werden mindestens 15 Jahre gespeichert. Sobald die Studie durchgeführt ist, werden die gesammelten Daten enkodiert und für die Statistik gespeichert. Sollten Sie Ihre Meinung ändern und Ihre Zustimmung zur Teilnahme zurücknehmen, werden wir keine weiteren Informationen sammeln. Sämtliche Daten, die zu Ihrer Identifizierung hilfreich sind, werden unmittelbar gelöscht. Lediglich die anonymisierten Daten können statistisch erfasst und genutzt werden.

Die praktischen Modalitäten zur Behandlung, Aufbewahrung und Vernichtung Ihrer Daten entsprechen der allgemeinen EU-Datenschutzverordnung (UE 2016/679), den Patientenrechten (Gesetz vom 22 August 2002) sowie dem Gesetz vom 7. Mai 2004. Alle Verfahren sind im Einklang mit den jüngsten europäischen Empfehlungen zur Sammlung und zum Teilen von Daten. Die Verarbeitung der personenbezogenen Daten geschieht im Rahmen eines Gemeinwohlauftrags im Bereich der Forschung, der der Universität Lüttich durch den Artikel 2 des Dekrets vom 7. November 2013 zur Organisation des Hochschulwesens zuerkannt wurde. Eine Versicherung wurde abgeschlossen, für den Fall, dass Sie aufgrund Ihrer Teilnahme einen Schaden erleiden sollten. Der Betreuer der Arbeit übernimmt uneingeschränkt die Verantwortung des Schades, den der Teilnehmer erlitten hat und der direkt oder indirekt auf die Teilnahme an dieser Studie zurückzuführen ist. Vor diesem Hintergrund hat der Begleiter der Diplomarbeit bei der Ethias eine Versicherung abgeschlossen, gemäß Artikel 29 des belgischen Gesetzes über Experimente an der menschlichen Person (7. Mai 2004).

- **Falls Sie zusätzliche Informationen möchten oder falls Sie Fragen zur Studie haben, können Sie sich gern an Frau Magdalena Niessen wenden (+32 491 48 83 39 ; magdalena.niessen@student.uliege.be).** Diese Studie wurde durch die Ethikkommission der Fakultät für Psychologie, Logopädie und Erziehungswissenschaften der Universität Lüttich genehmigt.
- Für Fragen bezüglich oder zur Ausübung Ihrer Rechte oder Beschwerden in Bezug auf Ihre personenbezogenen Daten, wenden Sie sich bitte an den Datenschutzbeauftragten per Mail (dpo@uliege.be) oder per Post (unterschrieben und datiert) an die folgende Adresse : An den Datenschutzbeauftragten, Bât. B9 Cellule « GDPR », Quartier Village 3, Boulevard de Colonster 2, 4000 Liège, Belgien.
- Sie haben ebenfalls das Recht, eine Beschwerde bei der Datenschutzbehörde einzureichen (<https://www.autoriteprotectiondonnees.be>, contact@apd-gba.be).

Um an der Studie teilzunehmen, klicken Sie bitte auf die « Ich nehme Teil »-Taste.

Wenn Sie Taste betätigen, erklären Sie, dass Sie:

- die oben angeführten Informationen gelesen und verstanden haben
- der oben beschriebenen Verwendung der gesammelten Daten zustimmen
- 18 Jahre oder älter sind
- Ihr uneingeschränktes und freiwilliges Einverständnis geben, an der Studie teilzunehmen

O Ich neme Teil

L'objectif de la recherche pour laquelle nous sollicitons votre participation est d'analyser le rôle du **stress lié au trajet domicile-travail** sur l'implication organisationnelle, la performance au travail, l'intention de quitter, la satisfaction au travail et le burnout.

- Cette recherche est menée par **Magdalena Niessen** (Étudiante de master 2 en sciences psychologiques à l'Université de Liège, spécialisée en psychologie sociale, du travail et des organisations).
- Votre participation à cette recherche est **volontaire**. Vous pouvez choisir de ne pas participer et si vous décidez de participer vous pouvez cesser de répondre aux questions à tout moment et fermer la fenêtre de votre navigateur sans aucun préjudice. Vous pouvez également choisir de ne pas répondre à certaines questions spécifiques.
- Cette recherche implique de répondre à un questionnaire en ligne comprenant plusieurs parties pendant une **durée d'environ 30 minutes. Vos réponses seront confidentielles et nous ne collecterons pas d'information permettant de vous identifier, telle que votre nom, votre adresse e-mail ou votre adresse IP, qui pourrait permettre la localisation de votre ordinateur.** Vos réponses seront transmises anonymement à une base de données. Votre participation implique que vous acceptez que les renseignements recueillis soient utilisés anonymement à des fins de recherche. **Les résultats de cette étude serviront à des fins scientifiques uniquement.**

Les données codées issues de votre participation à cette recherche peuvent être transmises si utilisées dans le cadre d'une autre recherche en relation avec cette étude-ci, et elles seront éventuellement compilées dans des bases de données accessibles à la communauté scientifique. Les données que nous partageons ne seront pas identifiables et n'auront seulement qu'un numéro de code, de telle sorte que personne ne saura quelles données sont les vôtres. Les données issues de votre participation à cette recherche seront stockées pour une durée minimale de 15 ans. Une fois l'étude réalisée, les données acquises seront codées et stockées pour traitement statistique. Dès ce moment, ces données codées ne pourront plus être retirées de la base de traitement. Si vous changez d'avis et retirez votre consentement à participer à cette étude, nous ne recueillons plus de données supplémentaires sur vous. Les données d'identification vous concernant seront détruites. Seules les données rendues anonymes pourront être conservées et traitées de façon statistique. Les modalités pratiques de gestion, traitement, conservation et destruction de vos données respectent le Règlement Général sur la Protection des Données (UE 2016/679), les droits du patient (loi du 22 août 2002) ainsi que la loi du 7 mai 2004 relative aux études sur la personne humaine. Toutes les procédures sont réalisées en accord avec les dernières recommandations européennes en matière de collecte et de partage de données. Ces traitements de données à caractère personnel seront réalisés dans le cadre de la mission d'intérêt public en matière de recherche reconnue à l'Université de Liège par le Décret définissant le paysage de l'enseignement supérieur et l'organisation académique des études du 7 novembre 2013, art. 2. Une assurance a été souscrite au cas où vous subiriez un dommage lié à votre participation à cette recherche. Le promoteur assume, même sans faute, la responsabilité du dommage causé au participant (ou à ses ayants droit) et lié de manière directe ou indirecte à la participation à cette étude. Dans cette optique, le promoteur a souscrit un contrat d'assurance auprès d'Ethias, conformément à l'article 29 de la loi belge relative aux expérimentations sur la personne humaine (7 mai 2004).

- **Si vous souhaitez davantage d'information ou avez des questions concernant cette recherche, veuillez contacter Magdalena Niessen (+ 32 491 48 83 39 ; magdalena.niessen@student.uliege.be).** Cette recherche a reçu l'approbation du Comité d'Éthique de la Faculté de Psychologie, Logopédie et des Sciences de l'Éducation de l'Université de Liège.
- Pour toute question, demande d'exercice des droits ou plainte relative à la gestion de vos données à caractère personnel, vous pouvez vous adresser au Délégué à la protection des données par e-mail (dpo@uliege) ou par courrier signé et daté adressé comme suit : Monsieur le Délégué à la Protection des Données Bât. B9 Cellule "GDPR", Quartier Village 3, Boulevard de Colonster 2, 4000 Liège, Belgique.
- Vous disposez également du droit d'introduire une réclamation auprès de l'Autorité de protection des données (<https://www.autoriteprotectiondonnees.be>, contact@apd-gba.be).

Pour participer à l'étude, veuillez cliquer sur le bouton « Je participe » ci-dessous. Cliquer sur ce bouton implique que :

- Vous avez lu et compris les informations reprises ci-dessus
- Vous consentez à la gestion et au traitement des données acquises telles que décrites ci-dessus
- Vous donnez votre consentement libre et éclairé pour participer à cette recherche.

Je participe

ANNEXE 4 : Corrélations entre les variables sociodémographiques et les variables latentes

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	HM	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2	AGE	.09	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3	DIP	-.07	.07	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
4	CDD	-.15*	-.19**	.11	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
5	TDT	-.25***	.44***	-.11	-.08	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
6	TDHC	-.03	-.05	.15*	-.05	-.11	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
7	ANC	.14*	.74***	-.08	-.18**	.34***	-.02	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
8	DDT	.11	-.15*	.06	-.07	-.14*	-.01	-.18**	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
9	DTD	.10	-.15*	.07	-.05	-.13*	-.02	-.19**	.98***	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
10	DISDT	.10	-.14*	.08	-.05	-.12*	.04	-.19**	.89***	.89***	-	-	-	-	-	-	-	-	-
11	STDT	.01	-.14*	.08	-.07	-.07	-.13*	-.18**	.49***	.53***	-.08	-	-	-	-	-	-	-	-
12	IA	.03	.07	-.07	.05	-.05	.14*	.10	-.10	-.11	-.06	-.10	-	-	-	-	-	-	-
13	IC	-.12	.27***	-.05	.04	.20**	-.11	.26***	-.04	-.07	-.05	.02	.24***	-	-	-	-	-	-
14	IN	.15*	.03	-.05	.03	-.10	.03	.09	-.01	-.03	-.05	.01	.56***	.40***	-	-	-	-	-
15	PO	-.01	-.02	-.02	-.03	-.04	.06	.09	-.03	-.02	-.05	-.08	.17**	.02	.07	-	-	-	-
16	IQ	-.04	-.20**	.06	.04	-.10	-.07	-.16	.02	.03	.04	.07	-.48***	-.20**	-.38***	-.10	-	-	-
17	SP	-.03	.03	-.05	.09	-.04	.07	.00	.02	.01	.03	-.12	.58***	.14*	.42***	.18**	-.65***	-	-
18	D	.06	-.00	.00	-.15	.01	.00	.07	-.14*	-.13*	-.13*	.14*	-.41***	-.12	-.30***	-.17**	.45***	-.60***	-
19	E	-.19**	-.11	.06	-.04	-.06	.13*	-.09	.07	.08	.06	.29***	-.17**	-.06	-.11	-.14*	.27***	-.30***	.51***

Note : M, moyenne ; SD, écart-type ; MIN, minimum ; MAX, maximum ; HM, genre ; AGE, âge ; DIP, diplôme ; CDD, type de contrat ; TDT, type de travail ; TDHC, travail en dehors des horaires classiques de bureau ; ANC, ancienneté dans l'entreprise ; DDT, durée du trajet domicile-travail ; DTD, durée du trajet travail-domicile ; DISDT, distance domicile-travail ; STDT, stress lié aux trajets domicile-travail ; IA, implication affective ; IC, implication de continuité ; IN, implication normative ; PO, performance au travail ; IQ, intention de quitter ; SP, satisfaction au travail ; D, désengagement ; E, épuisement.

*, $p < .05$; **, $p < .01$; ***, $p < .001$.

ANNEXE 5 : Stratégie de balancement

	BALANCING	Estimate	BALANCING	Estimate	BALANCING	Estimate
STDT	STDT3, STDT4, STDT7, STDT8, STDT10	.78	STDT2, STDT5, STDT9	.93	STDT1, STDT6	.81
IA	IA2, IA5	.63	IA1, IA3	.75	IA4, IA6	.79
IC	IC3, IC5	.70	IC1, IC6	.66	IC2, IC4	.70
IN	IN1, IN4	.71	IN5, IN6	.85	IN2, IN3	.67
PO	PO1	.57	PO2, PO4, PO7	.66	PO4, PO6	.80
IQ	IQ1	.69	IQ2	.93	IQ3	.90
SP	SP1	.89	SP2	.72	SP3	.84
D	D2, D3	.86	D1, D4	.72	D6, D8	.81
E	E1, E8	.63	E 2, E 4	.71	E3, E7, E5, E6	.73

Note : STDT, stress lié aux trajets domicile-travail ; IA, implication affective ; IC, implication de continuité ; IN, implication normative ; PO, performance au travail ; IQ, intention de quitter ; SP, satisfaction au travail ; D, désengagement ; E, épuisement.