

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC

**MÉMOIRE
PRÉSENTÉ À
L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À CHICOUTIMI
COMME EXIGENCE PARTIELLE
DE LA MAÎTRISE EN GESTION DES PMO**

par

SYLVAIN JEANRIE

**ÉTUDE DE LA RELATION ENTRE LA PERCEPTION DE LA SANTÉ ET
SÉCURITÉ DU TRAVAIL ET LE TAUX DE COTISATION DES
ÉTABLISSEMENTS CHEZ LES CADRES DES CÉGÉPS DU QUÉBEC**

SEPTEMBRE 1994



Mise en garde/Advice

Afin de rendre accessible au plus grand nombre le résultat des travaux de recherche menés par ses étudiants gradués et dans l'esprit des règles qui régissent le dépôt et la diffusion des mémoires et thèses produits dans cette Institution, **l'Université du Québec à Chicoutimi (UQAC)** est fière de rendre accessible une version complète et gratuite de cette œuvre.

Motivated by a desire to make the results of its graduate students' research accessible to all, and in accordance with the rules governing the acceptance and diffusion of dissertations and theses in this Institution, the **Université du Québec à Chicoutimi (UQAC)** is proud to make a complete version of this work available at no cost to the reader.

L'auteur conserve néanmoins la propriété du droit d'auteur qui protège ce mémoire ou cette thèse. Ni le mémoire ou la thèse ni des extraits substantiels de ceux-ci ne peuvent être imprimés ou autrement reproduits sans son autorisation.

The author retains ownership of the copyright of this dissertation or thesis. Neither the dissertation or thesis, nor substantial extracts from it, may be printed or otherwise reproduced without the author's permission.

REMERCIEMENTS

Ce mémoire de maîtrise n'aurait pu aboutir à sa fin sans la complicité de plusieurs personnes qui m'ont soutenu à tous les instants de cette recherche.

La première de ces personnes est sans nul doute, mon épouse Lise, pour la motivation et l'encouragement qu'elle m'a donnés; et ensuite, à Monsieur Gilbert Brisson, mon directeur de maîtrise, pour ses conseils importants; Monsieur Jocelyn Tremblay, pour toutes les informations qu'il m'a fournies; Monsieur Denis Grenon, pour de multiples explications et renseignements, Monsieur Guy Laberge, pour la recherche de documentation, Madame Maud Pomerleau, pour la qualité de secrétariat, ainsi qu'à ma parenté pour le soutien apporté.

RÉSUMÉ

La santé et sécurité du travail est un domaine passionnant où il y a beaucoup à faire. La réflexion de ce mémoire de maîtrise traitera de la perception des cadres des CEGEP du Québec sur le sujet de la santé et sécurité du travail.

Après plusieurs recherches, les écrits reliant directement la perception à la santé et sécurité du travail se sont révélés très rares. Afin de faire un lien entre la perception des cadres sur le sujet de la santé et sécurité du travail et du taux de cotisation des CEGEP, l'utilisation de quatre thèmes pour élaborer la structure de la perception seront analysés. Ces thèmes sont; la direction, l'intérêt, la gestion, et enfin, la compétence.

Le point de discrimination qui permettra de vérifier la perception des cadres sera le taux de cotisation des CEGEP versé à la Commission de la santé et sécurité du travail du Québec comparativement à la moyenne du réseau collégial de la Province de Québec.

Les données recueillies à l'aide d'une enquête par questionnaire auprès de dix CEGEP ont été traitées selon une méthode scientifique et ont révélé que, sur les données d'ensemble, les cadres d'un CEGEP qui affichent une perception plus positive de la santé et sécurité du travail que chez leurs confrères d'autres CEGEP, ne signifie pas nécessairement que ce CEGEP paiera un taux de cotisation à la Commission de la Santé et sécurité du travail inférieur au taux moyen du réseau collégial. Ces résultats n'ont donc pas confirmé l'hypothèse de recherche.

Cette perception a aussi été vérifiée pour chacun des quatre thèmes étudié. Ici, les résultats ont quelque peu varié selon que l'on conservait ou éliminait les valeurs atypiques concernant le taux de cotisation de l'établissement. En effet, une fois les valeurs atypiques enlevées, un croisement de trois thèmes a révélé des résultats significatifs qui allaient dans le sens de l'hypothèse de recherche. Il

s'agissait des thèmes gestion, intérêt et direction.

Il serait donc possible de croire que, à elle seule, la perception des cadres des CEGEP du Québec en matière de santé et sécurité du travail pourrait peut-être avoir certaines incidences sur le taux de cotisation que verse les CEGEP à la Commission de la santé et sécurité du travail du Québec. Un échantillon de recherche plus grand aurait peut-être été plus révélateur.

Il appert toutefois que la santé et sécurité du travail n'est pas seulement basée sur ces quatre uniques éléments de perception mais doit faire partie d'un tout plus diversifié et qui ne comprend pas que la partie patronale mais tout le monde sur le marché de l'emploi.

TABLE DES MATIERES

	Page
LISTE DES TABLEAUX	III
LISTE DES GRAPHIQUES	IV
LISTE DES ANNEXES	V
INTRODUCTION	1
CHAPITRE 1 PROBLÉMATIQUE DE LA RECHERCHE	4
1.1 Historique des Collèges d'enseignement général et professionnel	5
1.2 Historique de la Loi sur la santé et sécurité du travail	6
1.3 Actions des organisations face à la problématique de la perception vis-à-vis la santé et sécurité du travail	7
CHAPITRE 2 CADRE THÉORIQUE	10
2.1 Perception	11
2.2 Composantes de la perception des cadres des Cegeps en matière de santé et sécurité au travail	14
2.2.1 Direction	15
2.2.2 Intérêt	17
2.2.3 Gestion	19
2.2.4 Compétence	20
2.2.5 Conclusion sur la revue de littérature	22
2.3 Hypothèse	23
CHAPITRE 3 MÉTHODOLOGIE	24
3.1 Objectif de la recherche	25
3.2 Le terrain	26
3.2.1 La population cible	27
3.3 Instrument de mesure	27

TABLE DES MATIERES

	Page
3.3.1 Le questionnaire.....	28
3.3.2 Pré-test.....	29
3.3.3 Méthode de diffusion et de retour des questionnaires.....	29
3.3.4 Échantillon.....	30
3.4 Les variables.....	30
3.4.1 Variable dépendante.....	30
3.4.2 Variable indépendante.....	31
3.5 Interprétation des données recueillies.....	31
CHAPITRE 4 LES VARIABLES.....	32
4.1 Variables indépendantes.....	32
4.1.1 Direction.....	33
4.1.2 Intérêt.....	33
4.1.3 Compétence.....	35
4.1.4 Gestion.....	35
4.2 Variable dépendante.....	36
CHAPITRE 5 ANALYSES STATISTIQUES.....	37
5.1 Analyse factorielle.....	38
5.2 Analyse de régression.....	40
5.3 Analyse de variance.....	40
CHAPITRE 6 INTERPRÉTATION DES RÉSULTATS.....	41
6.1 Interprétation des résultats d'ensemble.....	43
6.2 Interprétation des résultats par thèmes.....	49
6.2.1 direction.....	49
6.2.2 compétence.....	53
6.2.3 gestion	57
6.2.4 intérêt.....	61
6.3 Regroupement des thèmes.....	65
6.3.1 Analyse de variance.....	66
6.4 Valeurs atypiques.....	70
6.4.1 Analyse de variance sans valeurs atypiques.....	71
CONCLUSION.....	75
BIBLIOGRAPHIE.....	78

LISTE DES TABLEAUX

	Page
CHAPITRE 6 INTERPRÉTATION DES RÉSULTATS	
Tableau 6.1.A Mesure de justesse de l'échantillon variable des données d'ensemble.....	44
Tableau 6.2.1.A Mesure de justesse de l'échantillon variable du thème direction.....	50
Tableau 6.2.2.A Mesure de justesse de l'échantillon variable du thème compétence.....	54
Tableau 6.2.3.A Mesure de justesse de l'échantillon variable du thème gestion.....	58
Tableau 6.2.4.A Mesure de justesse de l'échantillon variable du thème intérêt.....	62
Tableau 6.3.1 A Analyse de variance des thèmes gestion et compétence.....	68
Tableau 6.3.1 B Indice de performance des thèmes gestion et compétence.....	69
Tableau 6.4.A Cotisation.....	70
Tableau 6.4.1 A Analyse de variance des thèmes direction et intérêt.....	72
Tableau 6.4.1 B Indice de performance des thèmes direction et intérêt.....	73

LISTE DES GRAPHIQUES

	Page
CHAPITRE 2 CADRE THÉORIQUE	
Graphique 2.1 Processus d'évaluation de la perception.....	13
CHAPITRE 6 INTERPRÉTATION DES RÉSULTATS	
Graphique 6.1 Graphique de la régression simple des résultats d'ensemble.....	48
Graphique 6.2.1 Graphique de la régression simple du thème direction.....	53
Graphique 6.2.2 Graphique de la régression simple du thème compétence.....	57
Graphique 6.2.3 Graphique de la régression simple du thème gestion.....	61
Graphique 6.2.4 Graphique de la régression simple du thème intérêt.....	65

LISTE DES ANNEXES

	Page
annexe 1 Obligations des travailleurs.....	84
annexe 2 Droits et obligations des employeurs.....	86
annexe 3 Questionnaire-enquête sur les perceptions.....	89
annexe 4 Réponses des répondants.....	101
annexe 5 Scores factoriels des répondants et analyse factorielle des résultats d'ensemble.....	112
annexe 6 Indicateur de performance relative et taux de cotisation avec score factoriel.....	133
annexe 7 Scores factoriels du thème direction et analyse factorielle	134
annexe 8 Scores factoriels du thème compétence et analyse factorielle	145
annexe 9 Scores factoriels du thème gestion et analyse factorielle	154
annexe 10 Scores factoriels du thème intérêt et analyse factorielle	160
annexe 11 Tableau des scores factoriels recodés.....	166
annexe 12 Liste des CEGEP du Québec et taux de cotisation moyen du réseau collégial.....	175
annexe 13 Statistiques descriptives.....	177

INTRODUCTION

INTRODUCTION

Le domaine de la santé et sécurité du travail est un sujet qui m'intéresse depuis très longtemps et qui retient régulièrement mon attention parmi les tâches de l'emploi que j'occupe.

Mes études dans ce domaine m'ont orienté à effectuer une recherche de maîtrise sur le domaine de la santé et sécurité du travail relié à la perception des cadres des CEGEP du Québec et au taux de cotisation de ces établissements.

Dans plusieurs cas, les cadres de toutes organisations doivent démarrer des projets, faire évoluer des dossiers, mais est-ce-que les organisations ont pensé vérifier si la perception de leurs cadres sur la situation était positive?

Une personne cadre qui a une perception positive doit être plus convaincue et plus convainquante pour faire progresser quelque chose. Et cette perception que se fait cette personne doit être basée sur des éléments particuliers.

Cette recherche tentera donc de vérifier si la perception des cadres des CEGEP peut avoir une répercussion sur le taux de cotisation de l'établissement d'enseignement où ils travaillent.

La revue de littérature sur la perception reliée au domaine de la santé et sécurité du travail étant rare, quelques publications sur la perception seront étudiées ainsi que certains éléments de management, de psychologie et de stratégie organisationnelle en plus de certains ouvrages sur la santé et sécurité du travail.

CHAPITRE 1

PROBLÉMATIQUE DE LA RECHERCHE

CHAPITRE 1

PROBLÉMATIQUE DE LA RECHERCHE

Afin de mieux connaître l'histoire des CEGEP au Québec ainsi que la loi de la santé et sécurité du travail, les quelques lignes qui suivent font un bref historique de ces deux sujets.

1.1 Historique des Collèges d'enseignement général et professionnel

C'est en 1967 que le gouvernement provincial a entraîné un grand changement dans le système d'éducation du Québec. En effet, le gouvernement créait les C.E.G.E.P.¹.

Ces maisons d'enseignement indépendantes qui répondent directement aux représentants du Ministère de l'éducation se veulent une étape entre le secondaire et l'université. Un étudiant ou une étudiante qui veut poursuivre sa formation après le secondaire peut, en toute gratuité, soit envisager la possibilité d'étudier une technique pendant trois ans et se retrouver sur le marché du travail par la suite,

¹ Desbiens, Jean-Paul; L'analyse 21 printemps 88, Les Cégeps: de la naissance à la maturité, 43 p.

ou encore entreprendre des études générales orientées selon la perspective du cheminement universitaire projeté. Les CEGEP offrent aussi un complément de formation aux gens qui sont sur le marché du travail et qui désirent parfaire leurs connaissances.

1.2 Historique de la loi sur la santé et sécurité du travail

En 1979, la loi sur la santé et sécurité du travail a été adoptée et mise en vigueur. Cette loi qui protège tous travailleurs a pour but d'éliminer à la source les dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité des travailleurs.².

Et en 1980, un comité avait pour tâche de sélectionner les priorités en catégorisant les types d'organisations selon la gravité et la fréquence des accidents et des maladies professionnelles.

Le réseau des CEGEP qui fait partie du système d'éducation du Québec se retrouve dans le dernier secteur d'emplois, soit le sixième, et est classé comme secteur non prioritaire par la Commission de la santé et sécurité du travail.

La Loi sur la santé et sécurité du travail impose un ensemble de moyens visant à favoriser la prévention des accidents du travail. Elle reconnaît des droits et obligations aux travailleurs et aux employeurs

² Loi sur la santé et sécurité du travail, S.R.Q., C.S.-2.1, art. 2.

(annexes 1 et 2). Afin qu'employeurs et travailleurs agissent ensemble de façon positive, une stratégie d'action doit être élaborée et mise à exécution avec soin et rigueur.

Enfin, c'est la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles qui prévoit les taux de cotisation qu'auront à payer les entreprises à la Commission de la santé et sécurité du travail.

1.3 Actions des organisations face à la problématique de la perception sur la santé et sécurité du travail

Plusieurs organisations, selon le secteur de priorité qu'elles occupent ont dû appliquer la Loi sur la santé et sécurité du travail par obligation et y intégrer un programme de prévention, alors que d'autres n'ont pas attendu de se voir imposer des contraintes, mais ont plutôt vu des opportunités à cueillir et ont pris les devants de préférence aux impositions possibles de la Loi.

Quant aux secteurs jugés non-prioritaires, soient les réseaux de la santé, de l'éducation et des services, ils ont été laissés à eux-mêmes en supposant que les gens qui travaillent à ces emplois, et particulièrement les employés de direction que sont les cadres³, soient assez responsables pour se prendre en main afin que la santé et sécurité du travail devienne en évolution constante.

³ Dictionnaire des noms communs, Larousse, 1986, p.138

Cependant, pour le secteur de l'éducation, que s'est-il passé? Principalement pour le réseau collégial du Québec, qui fait partie d'un secteur non-prioritaire; a-t-il évolué en matière de santé et sécurité du travail depuis toutes ces années?

Les CEGEP ne sont pas demeurés stagnants. Ils ont su évoluer, quelques fois après un peu d'attente et/ou d'observations, mais ils ont établi des plans, des stratégies, essayé de mettre en application certaines philosophies et ont demandé à leurs cadres de veiller à ce que la loi soit respectée, que les accidents diminuent en quantité et en gravité et que les employés y trouvent leur compte. Et les résultats ont été des fois très bons et d'autres fois peu convaincants.

Il existe certes, plusieurs façons d'agir pour convaincre les gens du bien fondé de la Loi sur la santé et sécurité du travail, tout dépendamment du milieu d'activité de l'organisation. Mais les premiers à devoir appliquer cette Loi, ce sont les cadres qui eux, auront à vivre toutes les particularités de cette Loi, développer des stratégies, subir les pressions sociales, juger différents aspects du travail selon leurs perceptions.

Les cadres sont pour une organisation ses piliers et sa locomotive. Ils ont une besogne à accomplir qui couvre plusieurs aspects et doivent sans cesse porter des jugements sur tout ce qui peut les toucher au travail. Ils font affaire avec leurs perceptions.

Et en santé et sécurité du travail, la perception de ce domaine doit être tout aussi importante que celle sur la qualité ou la comptabilité. Mais est-ce-que les organisations s'en préoccupent?

Et pourrait-il y avoir une différence tangible, remarquable, entre des cadres qui auraient une perception positive d'un sujet et d'autres qui auraient une perception moins positive du même sujet?

CHAPITRE 2

CADRE THÉORIQUE

CHAPITRE 2

CADRE THÉORIQUE

La revue de littérature permettra de mieux cerner certains concepts, définitions et autres philosophies qui seront utiles à la continuité de cet ouvrage.

La perception est un phénomène complexe qui fait partie de la vie de chacun. Différents auteurs ont publié multiples ouvrages et sans vouloir faire l'analyse des différents mouvements théoriques sur le sujet, les prochains paragraphes exposeront quelques définitions.

2.1 Perception

Dans un ouvrage de Bélanger (1979), Madame Nicole Côté Léger indique que;

"la perception est un processus par lequel l'individu organise et interprète ses

impressions sensorielles de façon à donner un sens à son environnement.”¹

Il est aussi mention que la perception est fonction d'un processus actif des phénomènes majoritairement lié à l'expérience de la personne et son état actuel de perception. Dans un autre ouvrage, Côté (1986) explique que parce que les individus sont différents, les perceptions peuvent aussi être différentes d'un individu à l'autre²

Un autre auteur, Delorme (1982), décrit trois grands mouvements théoriques sur la perception. Le premier mouvement oppose le nativisme à l'empirisme. Le nativisme défend que la perception serait un processus inné à la personne alors que l'empirisme avance qu'elle est fondée sur l'expérience et évolue tout au long du développement.

Le deuxième mouvement qui compte les tenants de l'élémentarisme face aux partisans du globalisme qui prétendent que l'on perçoit des touts organisés à partir d'un contexte qui fournit la signification. Leurs opposants affirment que l'individu perçoit des éléments de base et c'est par intégration de ces données de base que la perception a lieu.

Le fonctionnalisme et le formalisme composent le troisième mouvement théorique. L'influence des déterminants comportementaux

¹ Bélanger, Laurent; Bergeron, Jean-Louis; Côté Léger, Nicole; Jacques, Jocelyn; Les aspects humains de l'organisation, Chicoutimi, Gaétan Morin éditeur, 1979, p.56

²Côté, Abravanel, Jacques, Bélanger; Individu, groupe et organisation, Chicoutimi, Gaétan Morin éditeur, 1986, p.117.

est le cheval de bataille des fonctionnalistes sur le sujet de la perception tandis que les autres allèguent qu'elle est fonction du stimulus et des processus physiologiques du système neurosensoriel.

Delorme (1982) conclut que;

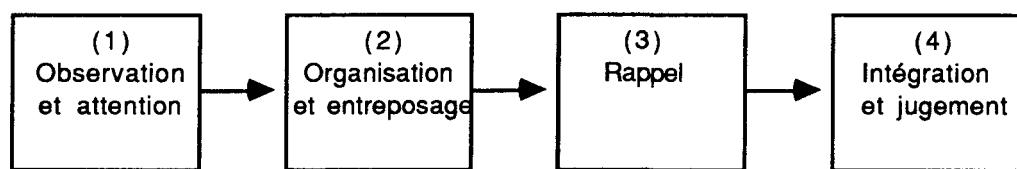
"Le processus perceptif, même s'il semble déterminé par le stimulus et le système sensoriel, dépend aussi de la façon dont nous avons appris à traiter l'information sensorielle.

...la perception concerne l'individu dans sa totalité et s'avère un excellent révélateur de sa personnalité."³

En 1981, Feldman propose un plan du processus d'évaluation (perception), qui se compose de quatre étapes distinctes; observation et attention, organisation et entreposage, rappel, intégration et jugement.⁴ Voir le graphique 2.1

GRAPHIQUE 2.1

Processus d'évaluation de la perception



³ Delorme, André; Psychologie de la perception, Éditions études vivantes, Montréal, 1982, p. 374

⁴ Feldman, J. M.; Beyond attribution theory: cognitive process in performance appraisal. Journal of applied psychology, 66, 2, 1981, p127-148

Maillet (1988), montre que nous organisons les sensations de stimuli que nous transmettent les sens, et ce, selon nos valeurs, nos attentes, notre personnalité et nos expériences antérieures malgré que nous ne puissions capter que quelques stimuli parmi tous ceux qui proviennent de notre environnement.

La perception est un domaine de recherche qui est très complexe et qui ne saurait être absolu si l'on s'en tenait qu'à une seule école de pensée. Les définitions de Delorme et Maillet sont celles privilégiées dans ce mémoire car elles font référence à plusieurs notions et font comprendre que la perception est fonction de l'individu dans sa globalité.

2.2 Composantes de la perception des cadres des CEGEP en matière de santé et sécurité du travail

Comme il a été démontré auparavant, la perception ne dépend pas seulement d'un facteur de stimulation. Au contraire, elle est fonction de plusieurs sources d'information. Et pour continuer à développer dans cette ligne de pensée pour le sujet qui nous intéresse, la perception des cadres des CEGEP sera vérifiée en analysant quatre thèmes qui seront les composantes de cette perception pour cette recherche.

Plusieurs auteurs qui ont écrit des ouvrages en management, en psychologie industrielle, en stratégie organisationnelle et en santé et

sécurité du travail ont souligné l'importance de certains facteurs primordiaux à l'évolution d'une situation dans un entreprise.

Sur ces facteurs primordiaux, quatre facteurs retiendront notre attention et seront développés sous forme de thème dans le suivi de cette recherche. Ces thèmes seront; la direction, l'intérêt, la gestion, puis la compétence.

2.2.1 Direction

Le thème direction qui sera ici développé fait référence à divers auteurs.

Dans une organisation, la direction est la partie de l'entreprise où la philosophie de l'entreprise prend forme, où les stratégies sont développées et où les efforts d'appuis aux cadres sont votés afin d'aider ceux-ci pour qu'ils considèrent positivement, sous le plus d'aspects possible, les stratégies et objectifs de l'organisation.

La santé et sécurité du travail doit être une préoccupation de la direction, et cette prise de conscience fera naître une volonté d'agir de la part des dirigeants. Forte de cette volonté, l'organisation aura à mettre en place un plan d'actions qui concrétisera les objectifs.

Ainsi, le Centre patronal de la santé et sécurité du travail du Québec soutient;

"L'exemple et la conviction démontrés par la haute direction donnent l'impulsion première de l'intégration et incite le milieu à se prendre en main."

"La volonté d'agir de la haute direction doit être évidente pour ses employés."⁵

La revue L'IRSST, dans un dossier sur la gestion de la sécurité fait mention de l'importance de la direction en matière de santé et sécurité du travail.

"Pour remplir leur rôle, en matière de sécurité du travail, les contremaîtres y bénéficient du soutien actif de leur supérieur immédiat."⁶

Un autre auteur, George (1988), mentionne que;

"Les cadres feront de la prévention une réussite ou un échec par leurs relations avec les employés et par la latitude d'autonomie ainsi que par l'appui que leur donnera la direction de l'entreprise."⁷

Bird (1987), un autre auteur connu, nous dit à propos de la direction que:

⁵ Centre patronal de santé et sécurité du travail du Québec; document de référence, Implanter un système de gestion de la santé et de la sécurité en entreprise, Mars 1987, p. 6 et 23

⁶ L'IRSST; Dossier: gestion de la sécurité, printemps 1989, p. 256

⁷ George, Kenneth; Gestion institutionnelle de la santé et sécurité du travail, notes de cours, 1988

"Le défi de l'administration est clair: la sécurité résultant d'une vrai direction, d'un vrai "leadership" est plus gratifiante, plus économique et réussit mieux qu'une sécurité imposée, suite à une négociation ou à une intervention gouvernementale."⁸

Ces citations montrent bien que la direction d'une organisation joue un rôle de premier plan dans la mise en valeur de la santé et sécurité du travail et que les cadres qui y oeuvrent ont besoin du soutien de cette direction.

2.2.2 Intérêt

L'intérêt est un des quatre thèmes qui revêt aussi une grande importance dans la perception que se font les cadres de la santé et sécurité du travail.

Il faut que les cadres soient intéressés au domaine dans lequel ils investissent des énergies afin qu'il progresse.

Le grand dictionnaire de la psychologie (1991) de Larousse indique que "intérêt" est voisin de "attitude" et de "motivation" au niveau des définitions. La notion intérêt est définie comme suit;

Variable hypothétique rendant compte de la disposition positive plus ou moins intense des individus à l'égard des divers objets de

⁸Bird, Frank E. jr.; Germain, George L.; La gestion efficace du contrôle des pertes, Institute Publishing, US, 1987, P.3

*l'environnement, ainsi que de leurs dispositions à l'égard d'activités, de professions et de domaines de connaissances divers.*⁹

George (1988), insiste sur le fait que;

*"Le succès de la mise en application de la santé et sécurité dépend de la conviction de ceux-ci et de leur dynamisme, et de plus, chaque cadre doit motiver ses subordonnés pour qu'ils se sentent impliqués à tous les instants par cette préoccupation."*¹⁰

Bergeron (1979), fait part que;

*"Un employé motivé est un employé qui désire accomplir son travail de la meilleure façon possible et qui le démontre par ses efforts, sa collaboration, sa ponctualité, son dévouement, etc.."*¹¹

Une autre publication qui traite de la gestion des ressources humaines, dans un chapitre sur la motivation, révèle que lorsqu'une personne est motivée, donc intéressée, elle décide d'agir parce que maintenant, ce qu'il faut réaliser a un sens pour cette personne.¹²

⁹Larousse, Grand dictionnaire de la psychologie, Paris, Larousse édition, 1991, p.394

¹⁰ George, Kenneth; Gestion institutionnelle de la santé et sécurité du travail, notes de cours, 1988

¹¹ Bergeron, Jean-Louis; Côté Léger, Nicole; Jacques, Jocelyn; Bélanger, Laurent; Les aspects humains de l'organisation, Gaetan Morin éditeur, Chicoutimi, 1979, p.103

¹² Werther, William B. jr; Davis, Keith; Lee-Gosselin, Hélène; La gestion des ressources humaines, Mc Graw-Hill éditeurs, Montréal, 1985, p.367

Encyclopaedia universalis (1989) cite Claparède sur sa conception de l'intérêt;

*"L'intérêt est ce qui nous importe à un moment donné, ce qui a une valeur d'action parce que cela répond à un besoin."*¹³

Il est évident de constater que l'intérêt est primordial à la réflexion et aux agissements de quelqu'un si l'on veut faire évoluer une situation au travail.

2.2.3 Gestion

La gestion de la santé et sécurité du travail est aussi importante que la gestion des finances. Elle doit être un souci constant des cadres dans leur travail.

La revue IRSST a publié un dossier sur la gestion de la sécurité. On y précise que malheureusement;

*"On considère rarement que les résultats pourraient être attribuables au type de gestion utilisé."*¹⁴

Et il est aussi mentionné que;

"La sécurité du travail doit être prise en charge de la même façon que la gestion de la

¹³Encyclopaedia universalis, Encyclopaedia universalis, Paris, 1989, p.445

¹⁴ L'IRSST; Dossier: gestion de la sécurité, printemps 1989, p.253

qualité, de l'intégrité du produit ou de la protection de l'environnement.”¹⁵

George (1988), ajoute que:

“La santé et sécurité du travail est un aspect de l'entreprise qui doit être géré comme bien d'autres aspects et que ce sont les cadres qui en ont la responsabilité.”¹⁶

Une autre parution dans le domaine de la santé et sécurité du travail nous livre cet exposé sur la gestion;

“L'expérience démontre que les entreprises qui ont réussi à intégrer la santé et sécurité à leurs activités de gestion ont des objectifs clairs. Ces entreprises prennent le leadership et contrôlent la gestion du dossier santé et sécurité.”¹⁷

Bird (1987), nous apprend sur la gestion que:

“Ce concept de contrôle reconnaît l'importance non seulement de prévenir les accidents, mais aussi de minimiser les pertes une fois que les accidents surviennent.”¹⁸

¹⁵ L'IRSST; Dossier: gestion de la sécurité, printemps 1989, p.259

¹⁶ George, Kenneth; Gestion institutionnelle de la santé et sécurité du travail, notes de cours, 1988.

¹⁷ Centre patronal de santé et sécurité du travail du Québec; document de référence; Implanter un système de gestion de la santé et de la sécurité en entreprise, Mars 1987, p.19

¹⁸ Bird, Frank E. jr.; Germain, George L.; La gestion efficace du contrôle des pertes, Institute Publishing, US, 1987, P.9

Les auteurs dans ce domaine s'entendent donc pour dire que la gestion de la santé et sécurité du travail est aussi importante que la gestion de tout autre dossier.

2.2.4 Compétence

La compétence des cadres et des employés dans une organisation est sans nul doute un des facteurs qui permettra de produire à moindre coût et avec une qualité supérieure. Cette compétence permettra aussi de faire progresser le dossier de la santé et sécurité du travail.

Les auteurs Werther, Davis et Lee (1985), soulignent l'importance de la compétence. Ils y écrivent que la compétence des cadres et des employés est un moyen pour l'organisation de s'assurer que;

“son personnel a les qualifications requises pour mener à bien les objectifs de l’organisation et qui sont disposés à le faire.”¹⁹

Bandura et Wood (1989), qui ont écrit sur la question des processus perceptuels nous livrent qu'il ne faut pas uniquement que les gens possèdent les qualités requises pour accomplir un travail

¹⁹ Werther, William B. jr; Davis, Keith; Lee-Gosselin,Hélène; La gestion des ressources humaines, Mc Graw-Hill éditeurs, Montréal, 1985, p.7

mais il est nécessaire que ces personnes croient en leurs capacités et compétences afin d'atteindre les buts visés.²⁰

George (1988), nous dit encore au travers de ses cours que la compétence des cadres est une partie de la réussite de la mise en application de la santé et sécurité dans l'organisation.

Les écrits de Bird (1987), nous enseignent également:

"Les surveillants de première ligne ont un rôle privilégié à jouer dans la réduction et la prévention des maladies professionnelles, car ils côtoient quotidiennement les travailleurs, ils possèdent des connaissances et des habiletés en gestion, et ils connaissent bien le travail effectué dans leur secteur."²¹

La compétence du personnel dans le domaine de la santé et sécurité du travail devient donc aussi importante que pour n'importe quel autre domaine de la vie d'une organisation.

2.2.5 Conclusion sur la revue de littérature

Les différents auteurs qui ont été cités précédemment ont montré que la perception était liée à plusieurs facteurs de la personne et de

²⁰ Bandura, Albert; Wood, Robert; Academy of management review, Social Cognitive Theory of Organisational Management, 1989, vol. 14, no. 3, p. 361-384

²¹ Bird, Frank E. jr.; Germain, George L.; La gestion efficace du contrôle des pertes, Institute Publishing, US, 1987, P.387

son environnement. Il faut donc considérer la personne dans sa globalité.

La perception de l'administration de la santé et sécurité du travail n'y échappant pas, quatre thèmes seront vérifiés et seront considérés comme étant les composantes de cette perception. Divers auteurs ont souligné l'importance de ces thèmes séparément ou directement reliés à la santé et sécurité du travail.

CHAPITRE 3

MÉTHODOLOGIE

CHAPITRE 3

MÉTHODOLOGIE

Ce chapitre présente les différentes étapes de la recherche statistique réalisée afin de valider ou invalider l'hypothèse de ce mémoire.

3.1 Objectif de la recherche

L'objectif de cette recherche n'est pas de comparer les perceptions des cadres des CEGEP entre eux mais de vérifier que:

La perception des cadres des CEGEP du Québec en matière de l'administration de la santé et sécurité du travail influence le taux de cotisation versé à la Commission de la santé et sécurité du travail de la façon suivante; une perception élevée de la santé et sécurité du travail de la part des cadres entraîne un taux de cotisation de l'établissement inférieur à la moyenne provinciale du réseau collégial. Et une perception modérée de la santé et sécurité du travail de la part des cadres entraîne un taux de cotisation de l'établissement supérieur à la moyenne provinciale du réseau collégial.

3.2 Le terrain

Afin de vérifier l'hypothèse de recherche, il fallait procéder à une enquête sur le réseau collégial provincial. Sur les quarante-six CEGEP existants, dix ont été sélectionnés au hasard, partout dans la Province de Québec.

En février 1993, la Fédération des CEGEP a fait parvenir à tous les CEGEP un rapport sur le taux de cotisation personnalisé de chaque CEGEP du Québec pour les années 1990 à 1993 et qui comprenait aussi le taux de cotisation moyen du réseau collégial pour chaque année.

Le taux de cotisation de l'année 1993, pour un CEGEP, est le taux de base du secteur de l'établissement calculé par la Commission de la santé et sécurité du travail ainsi que des indemnités payées par celle-ci, durant les années 1989, 1990 et 1991 à cette institution et à ses employés.

Le taux de cotisation moyen du réseau pour l'année 1993 est, quant à lui, la somme de tous les taux de cotisation personnalisés divisée par le nombre de CEGEP du réseau collégial.

Le taux de cotisation d'un CEGEP et le taux moyen sont exprimés en dollars par cent dollars de salaire versé aux employés de ce CEGEP.

Sur les dix CEGEP sélectionnés, cinq paient un taux de cotisation plus élevé que le taux moyen et les cinq autres paient un taux de cotisation moins élevé que le taux moyen.

Afin de conserver la confidentialité des cadres des dix établissements qui ont répondu au questionnaire et aussi pour ne pas être tenté de comparer les dix CEGEP entre eux ou avec le réseau, nous travaillerons avec le nombre de répondants et non pas avec le nombre de CEGEP.

3.2.1 La population cible

Les cadres des dix CEGEP sélectionnés ont reçu un questionnaire et ils étaient invités à le remplir et à le retourner dans l'enveloppe pré-adressée ainsi que pré-timbrée jointe au questionnaire. Un total de deux-cent-cinq questionnaires a été envoyé afin de poursuivre cette recherche.

3.3 Instrument de mesure

Dans le but de vérifier l'hypothèse ainsi que l'objectif, l'utilisation d'une méthode de mesure scientifique de modèle analytique empirique sera privilégiée. Un questionnaire sera donc utilisé pour recueillir les informations nécessaires. Le questionnaire

étant de nature confidentielle, il devrait être plus facile pour les répondants de le remplir d'une façon honnête et confiante.

3.3.1 Le questionnaire

Le questionnaire envoyé aux cadres des CEGEP est titré;

***Questionnaire sur les perceptions des cadres des CEGEP du Québec sur
le sujet de la santé et sécurité du travail.***

Le questionnaire utilisé est divisé en deux parties soit;

la première partie qui concerne les données sociologiques telles l'âge, le nombre d'années d'expérience de travail, le nombre de personnes sous sa responsabilité, etc. et compte onze questions.

La deuxième partie qui est le centre d'intérêt de la recherche comporte des questions sur les perceptions des cadres des CEGEP du Québec sur le sujet de la santé et sécurité du travail et compte trente-trois questions.

Ce questionnaire est grandement inspiré de celui conçu et utilisé par Monsieur Jocelyn Tremblay lors de la production de son mémoire de maîtrise sur l'étude des perceptions des cadres de l'Hôpital de Chicoutimi en matière de santé et sécurité, en avril 1988 alors qu'il était étudiant à l'École Nationale d'Administration Publique.

3.3.2 Pré-test

Avant de faire parvenir le questionnaire aux cadres des CEGEP visés, un pré-test a été effectué auprès de quelques cadres du CEGEP de Chicoutimi afin de vérifier la compréhension, la clarté du langage, la neutralité du questionnaire ainsi que le temps requis pour répondre au questionnaire.

Après quelques modifications mineures, la version définitive du questionnaire était prête à être utilisée.

3.3.3 Méthode de diffusion et de retour des questionnaires

Envoyé par la poste et adressé à chaque cadre, le questionnaire avait comme page titre une présentation de travail universitaire et la première page traitait de l'objectif du questionnaire, du cadre de l'étude, du caractère confidentiel de cette recherche, du délai de retour, de la façon de retourner le questionnaire avec l'enveloppe pré-affranchie et pré-adressée jointe au questionnaire. Pour conclure, une formule de politesse y est inscrite, suivie de ma signature ainsi que de mes coordonnées pour me contacter au travail. Tous ces détails sont présentés afin de placer les répondants dans un climat de confiance envers cette recherche.

3.3.4 Échantillon

Un nombre de deux-cent cinq questionnaires a été distribué dans les dix CEGEP visés. Soixante-six questionnaires ont été retournés, et de ce nombre, un seul a été rejeté car il était impossible de vérifier s'il s'agissait d'un CEGEP dont le taux de cotisation était inférieur ou supérieur à la moyenne. Donc, soixante-cinq questionnaires se sont avérés utilisables pour fin de stastiques (31.7%).

3.4 Les variables

Différentes sortes de variables seront utilisées dans la recherche qui nous intéresse. Ici, ces variables seront identifiées et définies brièvement. Le chapitre traitant des variables les définiera plus précisément.

3.4.1 Variable dépendante

La variable dépendante est le niveau de cotisation du CEGEP du répondant. Le niveau de cotisation étant une mesure de performance.

3.4.2 Variable indépendante

La variable indépendante est la perception de l'administration qui sera composée des quatre thèmes étudiés auparavant soit; direction, intérêt, gestion et compétence.

3.5 Interprétation des données recueillies

Les renseignements obtenus par le retour des questionnaires seront traités par différentes méthodes d'analyses statistiques telles l'analyse factorielle, la régression et l'analyse de variance.

Les traitements statistiques sélectionnés pour cette recherche seront plus amplement expliqués dans le chapitre 6 qui concerne l'interprétation des résultats.

CHAPITRE 4

LES VARIABLES

CHAPITRE 4

LES VARIABLES

Le présent chapître traite des variables utilisées dans cette recherche.

4.1 Variables indépendantes

Afin de vérifier l'hypothèse de recherche, quatre thèmes sont identifiés et utilisés comme variables indépendantes. Ces variables sont les composantes de la perception dans cette recherche. Ces thèmes sont; direction, intérêt, compétence et gestion.

Dans la deuxième partie du questionnaire, plusieurs questions sont consacrées à chaque thème et, à chacune de ces questions, le répondant a un choix à faire parmi cinq réponses proposées sur une échelle graduée. Ces propositions de réponses vont de fortement en désaccord à fortement en accord. Cette présentation porte le nom de

"échelle de Likert". Un explication précise de cette échelle de réponses se retrouve à la page quatre du questionnaire, avant de débuter la seconde partie. Voir annexe 3.

4.1.1 Direction

Le thème "direction" qui est une composante de la variable indépendante perception, est défini comme suit;

la perception que les cadres de l'institution éprouvent envers la direction du CEGEP sur la volonté manifestée et les efforts déployés afin d'aider les cadres pour qu'ils considèrent positivement la santé et sécurité du travail sous le plus d'aspects possibles et qu'ils se sentent appuyés dans leurs efforts.

Les numéros des questions concernant cette variable sont: 12, 13, 26, 28, 29, 30, 31, 32, 34, 35, 36.

4.1.2 Intérêt

Le thème "intérêt" qui est une composante de la variable indépendante perception, est défini comme suit;

la perception qu'ont les cadres de l'intérêt qu'ils portent à mettre en pratique la santé et sécurité du travail et à la faire évoluer dans

l'organisation.

Les numéros des questions concernant cette variable sont: 15, 18, 19, 25, 27.

4.1.3 Compétence

Le thème "compétence" qui est une composante de la variable indépendante perception, est défini comme suit;

la perception qu'ont les cadres d'eux-mêmes et de toutes les catégories de personnel concernant tous les aspects sur le sujet de la santé et sécurité du travail et qui pourrait aider à faire avancer ce domaine.

Les numéros des questions concernant cette variable sont: 16, 17, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44.

4.1.4 Gestion

Le thème "gestion" qui est une composante de la variable indépendante perception, est défini comme suit;

la perception que les cadres ont de l'importance de la gestion administrative de la santé et sécurité du travail parmi toutes les préoccupations administratives.

Les numéros des questions concernant cette variable sont: 14, 20, 21, 22, 23, 24, 33.

4.2 Variable dépendante

Dans cette étude, le taux de cotisation des CEGEP représente la variable dépendante car elle représente une performance. Il s'agit donc de vérifier si les perceptions des cadres en matière de santé et sécurité du travail peuvent servir à titre d'indicateur du montant de cotisation du CEGEP où ils oeuvrent. Ce taux de cotisation est exprimé en dollars par cent dollars de salaire versé aux employés de l'institution où travaillent les répondants.

CHAPITRE 5

ANALYSES STATISTIQUES

CHAPITRE 5

ANALYSES STATISTIQUES

Le logiciel "Statview 512" de Macintosh sera utilisé afin de procéder à différentes analyses statistiques. Les statistiques descriptives figurent à l'annexe 13 et les réponses concernant l'hypothèse de recherche sont analysées au chapitre 6.

L'analyse factorielle par composantes principales ainsi que l'analyse par régression et l'analyse de variance sont des méthodes d'analyses statistiques retenues pour vérifier l'hypothèse.

5.1 Analyse factorielle

Avant de procéder à l'analyse factorielle par composantes principales, il faut d'abord compiler les données des répondants en valeurs réelles. Le questionnaire ayant été construit dans cette optique, la première étape des analyses a consisté à traduire les réponses des sujets en valeurs numériques à cinq niveaux selon le barème suivant;

1 = fortement en désaccord.,

2 = assez en désaccord,

3 = sans opinion,

4 = assez en accord,

5 = fortement en accord.

L'analyse factorielle a ici comme objectif principal de regrouper les items qui ont un lien entre eux puis de vérifier par le moyen de facteurs, la nature et l'importance de ces liens. L'analyse factorielle pouvant générer plusieurs facteurs, nous nous limiterons à utiliser seulement le premier facteur car, par définition, il s'agit toujours de celui qui explique la plus grande partie de la variance explicable par les variables utilisées dans l'étude.

Dans le cas de la présente étude, nous utilisons les poids de saturation provenant de l'analyse factorielle effectuée sans rotation. Cette procédure permet de dégager la structure naturelle des données. Elle ne maximise pas la valeur des poids de saturation mais elle permet de saisir avec plus de justesse le comportement des variables d'origine. Un seuil de probabilité du hasard de 95% est exigé dans cette analyse.

Au terme de cette analyse, il sera possible de déterminer la cohérence statistique des énoncés utilisés pour traiter un thème, de même que leur importance relative dans la constitution de ces

thèmes.

5.2 Analyse de régression

La régression permet de vérifier, une fois l'analyse factorielle effectuée, l'allure du regroupement des répondants et s'il y a une relation inversement proportionnelle entre la perception des cadres et le taux de cotisation des CEGEP. Par la suite, la représentation graphique de l'analyse pourra être très révélatrice car elle permet de visualiser la relation dégagée par l'analyse.

5.3 Analyse de variance

Enfin, l'analyse de variance vise à vérifier l'existence d'effets conjoints, par des croisements, des différents thèmes sur la variable dépendante.

Il s'agit donc de vérifier si une perception élevée à deux, trois ou quatre thèmes annonce un taux de cotisation plus bas qu'un niveau de perception modéré ou encore un mélange de perceptions élevées et modérées de ces mêmes thèmes

Ceci nous permettra de voir si des descripteurs conjoints sont des indicateurs plus efficaces de la variable dépendante que les descripteurs indépendants.

CHAPITRE 6

INTERPRÉTATION DES RÉSULTATS

CHAPITRE 6

INTERPRÉTATION DES RÉSULTATS

Un rappel de l'hypothèse de recherche ne saura que mieux faire comprendre les résultats obtenus suite aux analyses statistiques.

L'hypothèse de travail est donc;

La perception des cadres des CEGEP du Québec en matière de l'administration de la santé et sécurité du travail a un effet sur le taux de cotisation des CEGEP versé à la Commission de la santé et sécurité du travail du Québec.

En d'autres termes, la perception des cadres des CEGEP du Québec en matière de l'administration de la santé et sécurité du travail influence le taux de cotisation versé à la Commission de la santé et sécurité du travail de la façon suivante; une perception élevée de la santé et sécurité du travail de la part des cadres entraîne un taux de cotisation de l'établissement inférieur à la moyenne provinciale du réseau collégial. Et une perception modérée de la santé et sécurité du travail de la part des cadres entraîne un taux de cotisation de

l'établissement supérieur à la moyenne provinciale du réseau collégial.

6.1 Interprétation des résultats d'ensemble

Les soixante-cinq cadres qui ont participé à cette enquête ont répondu à quarante-quatre questions dont les onze premières concernent les données sociologiques permettant de faire l'analyse descriptive. Les trente-trois autres questions de cette recherche touchent les données des quatre thèmes développés et permettront de procéder aux analyses statistiques. L'annexe 4 nous montre les réponses des répondants.

Afin d'utiliser les données recueillies par le retour des questionnaires, la séparation des données descriptives de celles qui servent à l'analyse factorielle doit être faite à partir de l'annexe 4 et ensuite il est possible de déterminer quels sont les énoncés qui seront éliminés du questionnaire en procédant à l'analyse factorielle. En effet, les indices de justesse de l'échantillon permettent de nous prononcer sur les liens existants entre l'ensemble des énoncés d'un facteur et chacun des énoncés spécifiques.

Ayant procédé à l'analyse sur tous les énoncés, il a fallu, suite à l'analyse de justesse de l'échantillon, retirer le ou les énoncé(s)

atteignant la valeur la plus basse si la valeur était inférieure à 0,5, valeur limite de l'acceptabilité selon Kaiser.¹

L'épuration du bassin initial d'énoncés a nécessité trois itérations, à la suite desquelles l'énoncé le plus faible est retiré. Cette démarche itérative permet de procéder à l'élimination des énoncés sur la base de leur relative indépendance de la structure ajustée plutôt que par rapport à la structure initiale. Le tableau 6.1.A présente la structure résultant de cette démarche.

TABLEAU 6.1 A

Mesure de justesse de l'échantillon variable des données d'ensemble

justesse de l'échantillon matrice totale: .783

#12	.742	#25	.748	#35	.815
#13	.812	#26	.543	#36	.785
#15	.670	#27	.820	#37	.873
#16	.756	#28	.803	#38	.882
#17	.559	#29	.782	#39	.824
#19	.605	#30	.691	#40	.771
#21	.813	#31	.886	#41	.820

¹Kaiser, H. F. 1974, cité dans Jae-On Kim, Charles W Mueller, Factor analysis, statistical method and practical issues, Sage University paper series on Quantitative applications in the Social Sciences, 07-014, Beverly Hills and London: Sage publications

#22	.862	#32	.775	#42	.783
#23	.787	#33	.814	#43	.873
#24	.682	#34	.816	#44	.661
Test Bartlett de sphéricité DL; 464		Chi-Carré 1507,693		P; .0001	

Au total, trois énoncés ont du être retirés, soient les énoncés suivants; 18 faisant partie du thème intérêt, 14 et 20 faisant partie du thème gestion.

Le tableau 6.1.A présente une mesure de justesse de l'échantillon qui est de 0,783. Compte tenu du barème d'interprétation cité plus haut, il s'agit d'une valeur passablement élevée. Le Khi-carré étant de 1507,693 et la probabilité du hasard de 0,0001, ces valeurs sont interprétables et utilisables pour fin d'analyse factorielle.

La matrice des facteurs non-pivotée, dans cette méthode de non-transformation, nous expose le degré de valeur explicative de la variable. Seulement le facteur 1 est considéré compte-tenu des propriétés de l'analyse par composantes principales car les quatre thèmes y sont représentés. Dans le cas de cette analyse, la proportion de la valeur propre du facteur 1 est de 10,227 et permet d'expliquer .341 de la variance proportionnelle.

Il est possible de constater, en consultant l'analyse complète de ces données à l'annexe 5, que seulement 6 questions ne sont pas reliées de façon prépondérante au facteur 1 car transposées en valeur

absolue, des données plus puissantes se retrouvent sur les facteurs 2 ou 3 ou 4. Il s'agit des questions 15, 17, 19, 24, 26, et 41.

La première étape de l'analyse factorielle est d'obtenir un score factoriel pour chacun des répondants. Ces résultats numériques que sont les scores factoriels permettent, plus loin dans cette recherche, de positionner un répondant sur une échelle de performance par rapport aux autres répondants. Pour l'instant, l'annexe 6 montre le score factoriel de chaque répondant et le taux de cotisation de l'établissement où il travaille.

Avant d'exposer les résultats de l'analyse de régression, un commentaire s'impose. La pondération factorielle obtenue s'est révélée de la façon suivante; une pondération négative indique un résultat élevé et une pondération positive indique un résultat modéré (à titre d'exemple; un score factoriel de 3.270 indique une perception modérée du thème étudié et un score factoriel de -3.270 indique une perception élevée du thème étudié). Afin de rendre l'interprétation et la présentation de ces chiffres plus compréhensibles, la pondération factorielle a été multipliée par la constante -1; cette constante n'affectant en rien les résultats. Un seuil de probabilité du hasard de 0,05 a été exigé dans cette analyse.

En reprenant les données représentant la perception d'ensemble de l'annexe 6, la régression simple présente l'équation suivante;

$$\text{T.C.} = 0.00604x + 0.735$$

Où;

T.C. = taux de cotisation

0.00604 = pente

x = indicateur des perceptions d'ensemble

(t = .757, p = .4517)

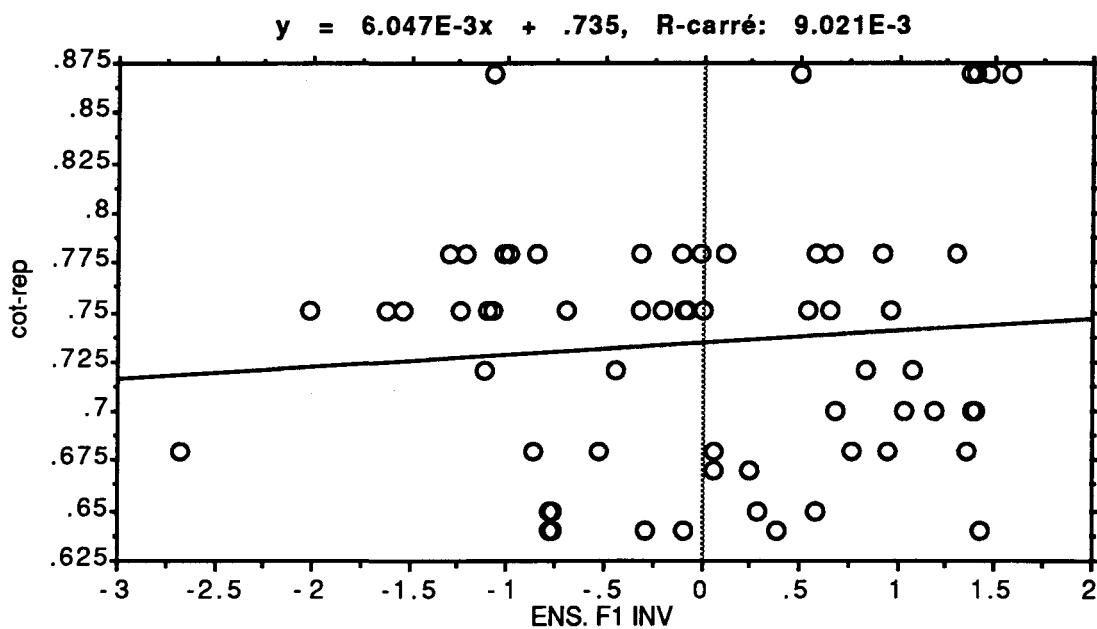
0.735 = ordonnée à l'origine

Cette régression simple présente un coefficient de corrélation simple (r) de 0.095 et un coefficient de détermination (r^2) de 0.009 et le test-F affichant un résultat de 0.574, nous concluons à l'inexistence d'une relation linéaire significative entre la variable dépendante et l'ensemble des énoncés qui constituent les variables de perception.

Le graphique 6.1 permet d'obtenir une représentation visuelle de ces résultats. Nous remarquons que peu importe les résultats obtenus, élevés ou modérés, sur les différentes variables perceptuelles, il ne semble pas pouvoir y avoir d'incidence sur le taux de cotisation à la santé et sécurité du travail du Cégep dont provient le répondant. Il faut conclure que l'analyse générale des variables perceptuelles ne semble pas apporter d'appui à l'hypothèse de recherche.

GRAPHIQUE 6.1

Graphique de la régression simple des résultats d'ensemble



Néanmoins, même si, à ce point-ci de l'étude, les relations escomptées ne s'avèrent pas confirmées, il nous est apparu intéressant de poursuivre davantage cette réflexion afin de vérifier si la configuration des énoncés par thèmes décrite précédemment ne se trouve pas confondue parmi la structure générale. Il est permis de penser que la structure par thèmes pourrait permettre d'identifier des prédicteurs plus spécifiques du taux de cotisation des Cégep à la santé et sécurité du travail.

6.2 Interprétation des résultats par thème

Après avoir procédé à une interprétation des résultats d'ensemble, nous regroupons les données par thème qui sont; direction, gestion, intérêt et compétence. Ensuite, à l'aide de l'analyse factorielle nous faisons ressortir les scores factoriels, puis nous procédons à la vérification et la validation des données et enfin, nous dégagons une mesure agrégée des données validées.

6.2.1 Direction

L'analyse factorielle du thème direction n'a nécessité aucune épuration supplémentaire à celle faite précédemment aux résultats d'ensemble pour que les énoncés atteignent une mesure de justesse de l'échantillon supérieure à 0.5. Le tableau 6.2.1.A présente la structure résultant de cette recherche. Elle comprend les questions; 12, 13, 26, 28, 29, 30, 31, 32, 34, 35, 36.

TABLEAU 6.2.1.A

Mesure de justesse de l'échantillon variable des données du thème

direction

justesse de l'échantillon matrice totale: .806

#12	.776	#28	.883	#31	.851	#35	.733
#13	.868	#29	.874	#32	.833	#36	.871
#26	.795	#30	.755	#34	.737		

Test Bartlett de sphéricité DL; 65 Chi-Carré 437.852 P; .0001

Le tableau 6.2.1.A présente une mesure de justesse de l'échantillon qui est de 0,806. Compte-tenu du barème d'interprétation de 0.5 cité plus haut, il s'agit d'une valeur passablement élevée. Le Khi-carré étant de 437.852 et la probabilité du hasard de 0,0001, ces valeurs sont interprétables et utilisables pour fin d'analyse factorielle.

La matrice des facteurs non-pivotée, dans cette méthode de non-transformation, nous expose le degré de valeur explicative de la variable. Seulement le facteur 1 sera considéré compte tenu des propriétés de l'analyse par composantes principales de ce thème qui sont représentés. Dans le cas de cette analyse, la proportion de la

valeur propre du facteur 1 est de 4.958 et permet d'expliquer .451 de la variance proportionnelle.

L'annexe 7 présente l'analyse complète des données et nous permet de constater que seulement une question n'est pas reliée de façon prépondérante au facteur 1; il s'agit de la question 12 car transposée en valeur absolue, une valeur plus puissante se retrouve sur le facteur 2.

À la suite de cette étape, il convient de déterminer si la structure d'énoncés confirmée par l'analyse factorielle s'avère effectivement un indicateur significatif utile du taux de cotisation.

À cet effet, une analyse de régression simple est utilisée pour vérifier l'existence et l'ampleur de la relation entre les énoncés résultants de l'analyse par composantes principales et la variable dépendante. Nous utilisons les scores factoriels inversés du thème.

A l'aide des données représentant la perception direction de l'annexe 7, la régression simple présente l'équation générale suivante;

$$\text{T.C.} = 0.00892x + 0.735$$

Où;

T.C. = taux de cotisation

0.00892 = pente

x = indicateur de perception du thème direction

(t = 1.124, p = .2652)

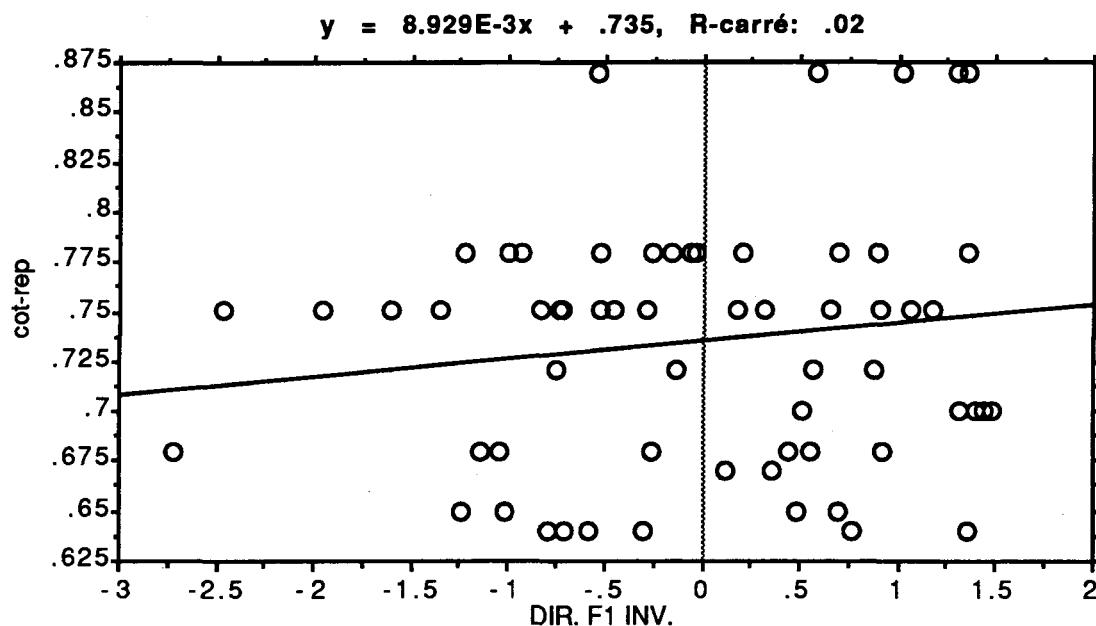
0.735 = ordonnée à l'origine

Cette régression simple présente un coefficient de corrélation simple (r) de 0.14 et un coefficient de détermination (r^2) de 0.02 et la mesure du test-F est de 1.264. Nous concluons à l'inexistence d'une relation linéaire significative entre la variable dépendante et l'ensemble des énoncés qui constituent les variables de perception du thème direction.

Le graphique 6.2.1 permet d'obtenir une représentation de ces résultats. Nous remarquons que peu importe les résultats obtenus, élevés ou modérés, sur les différentes variables perceptuelles, il ne semble pas pouvoir y avoir d'influence sur le taux de cotisation à la santé et sécurité du travail du Cégep dont provient le répondant. Il faut conclure que l'analyse des variables perceptuelles du thème direction ne semble pas appuyer l'hypothèse de recherche.

GRAPHIQUE 6.2.1

Graphique de l'analyse de régression simple du thème direction



Toutefois, même si les relations escomptées ne s'avèrent pas confirmées, nous poursuivrons notre démarche avec le thème compétence.

6.2.2 Compétence

L'analyse factorielle du thème compétence n'a nécessité aucune épuration supplémentaire à celle faite précédemment aux résultats d'ensemble pour que les énoncés atteignent une mesure de justesse de l'échantillon supérieure à 0.5. Le tableau 6.2.2.A présente la structure

résultant de cette recherche. Elle comprend les questions; 16, 17, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44.

TABLEAU 6.2.2.A

**Mesure de justesse de l'échantillon variable des données du thème
compétence**

justesse de l'échantillon matrice totale: .829

#16	.709	#38	.888	#41	.805	#44	.912
#17	.543	#39	.846	#42	.859		
#37	.872	#40	.816	#43	.942		

Test Bartlett de sphéricité DL; 54 Chi-Carré; 296,443 P; .0001

Le tableau 6.2.2.A présente une mesure de justesse de l'échantillon qui est de 0,829. Compte tenu du barème d'interprétation de 0.5 cité plus haut, il s'agit d'une valeur passablement élevée. Le Khi-carré étant de 296.443 et la probabilité du hasard de 0,0001, ces valeurs sont interprétables et utilisables pour fin d'analyse factorielle.

La matrice des facteurs non-pivotée, dans cette méthode de non-transformation, nous expose le degré de valeur explicative de la variable. Seulement le facteur 1 sera considéré compte tenu des propriétés de l'analyse par composantes principales car les quatre thèmes y sont représentés. Dans le cas de cette analyse, la proportion

de la valeur propre du facteur 1 est de 4.502 et permet d'expliquer .450 de la variance proportionnelle.

Il est possible de constater que seulement 2 questions ne sont pas reliées de façon prépondérante au facteur 1 car transposée en valeur absolue, une valeur plus puissante se retrouve sur le facteur 2. Nous faisons ici référence aux questions 16 et 17. L'analyse complète de ces données figure en annexe 8.

À la suite de cette étape, il convient de déterminer si la structure d'énoncés confirmée par l'analyse factorielle s'avère effectivement un indicateur significatif utile du taux de cotisation.

À cet effet, une analyse de régression simple est utilisée pour vérifier l'existence et l'ampleur de la relation entre les énoncés résultants de l'analyse par composantes principales et la variable dépendante. Nous utiliserons les scores factoriels inversés du thème.

En reprenant les données qui composent la perception du thème compétence de l'annexe 8, la régression simple présente l'équation suivante;

$$\text{T.C.} = 0.00083x + 0.735$$

Où;

T.C. = taux de cotisation

0.00083 = pente

x = indicateur de perception du thème compétence

(t = .104, p = .9171)

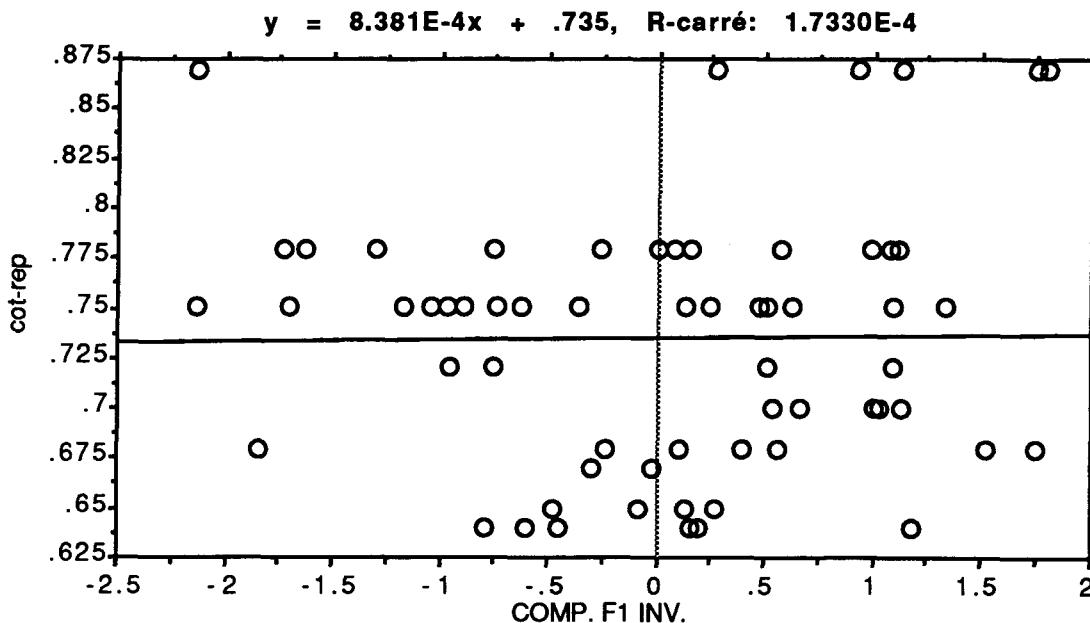
0.735 = ordonnée à l'origine

Cette régression simple présente un coefficient de corrélation simple (r) de 0.013 et un coefficient de détermination (r^2) de 0.00017 et le test-F affichant un résultat de 0.011, nous concluons à l'inexistence d'une relation linéaire significative entre la variable dépendante et l'ensemble des énoncés qui constituent les variables de perception du thème compétence.

Le graphique 6.2.2 permet d'obtenir une représentation imagée de ces résultats. Nous remarquons que peu importe les résultats obtenus, élevés ou modérés, sur les différentes variables perceptuelles, il ne semble pas pouvoir y avoir d'indication sur le taux de cotisation à la santé et sécurité du travail du Cégep dont provient le répondant. Il faut conclure que l'analyse générale des variables perceptuelles de ce thème ne semble pas apporter d'appui à l'hypothèse de recherche.

GRAPHIQUE 6.2.2

Graphique de régression simple du thème compétence



Toutefois, même si les relations escomptées ne s'avèrent pas confirmées, nous poursuiverons notre démarche avec le thème gestion.

6.2.3 Gestion

L'analyse factorielle du thème gestion n'a nécessité aucune épuration supplémentaire à celle faite précédemment aux résultats d'ensemble pour que les énoncés atteignent une mesure de justesse de l'échantillon supérieure à 0.5. Le tableau 6.2.3.A présente la structure

résultant de cette recherche. Elle comprend les questions; 21, 22, 23, 24, 33.

TABLEAU 6.2.3.A

Mesure de justesse de l'échantillon variable des données du thème gestion

justesse de l'échantillon matrice totale: .833					
#21	.786	#23	.844	#33	.934
#22	.829	#24	.876		
Test Bartlett de sphéricité DL; 54		Chi-Carré; 296,443		P; .0001	

Le tableau 6.2.3.A présente une mesure de justesse de l'échantillon qui est de 0,833. Compte tenu du barème d'interprétation de 0.5 cité plus haut, il s'agit d'une valeur passablement élevée. Le Khi-carré étant de 296,443 et la probabilité du hasard de 0,0001, ces valeurs sont interprétables et utilisables pour fin d'analyse factorielle.

La matrice des facteurs non-pivotée, dans cette méthode de non-transformation, nous expose le degré de valeur explicative de la variable. Seulement le facteur 1 sera considéré compte tenu des propriétés de l'analyse par composantes principales de ce thème y sont représentés. Dans le cas de cette analyse, la proportion de la valeur propre du facteur 1 est de 3.064 et permet d'expliquer .613 de la variance proportionnelle.

Nous pouvons remarquer que seulement 1 question n'est pas reliée de façon prépondérante au facteur 1; il s'agit de la question 33 car transposée en valeur absolue, une valeur plus puissante se retrouve sur le facteur 2. L'analyse complète de ces données figure en annexe 9.

À la suite de cette étape, il convient de déterminer si la structure d'énoncés confirmée par l'analyse factorielle s'avère effectivement un indicateur significatif utile du taux de cotisation.

À cet effet, une analyse de régression simple est utilisée pour vérifier l'existence et l'ampleur de la relation entre les énoncés résultants de l'analyse par composantes principales et la variable dépendante. Nous utiliserons les scores factoriels inversés du thème.

En reprenant les données représentant la perception du thème gestion de l'annexe 9, la régression simple présente l'équation suivante;

$$\text{T.C.} = -0.01x + 0.735$$

Où;

T.C. = taux de cotisation

-0.01 = pente

x = indicateur de perception du thème gestion

($t = 1.239$, $p = .22$)

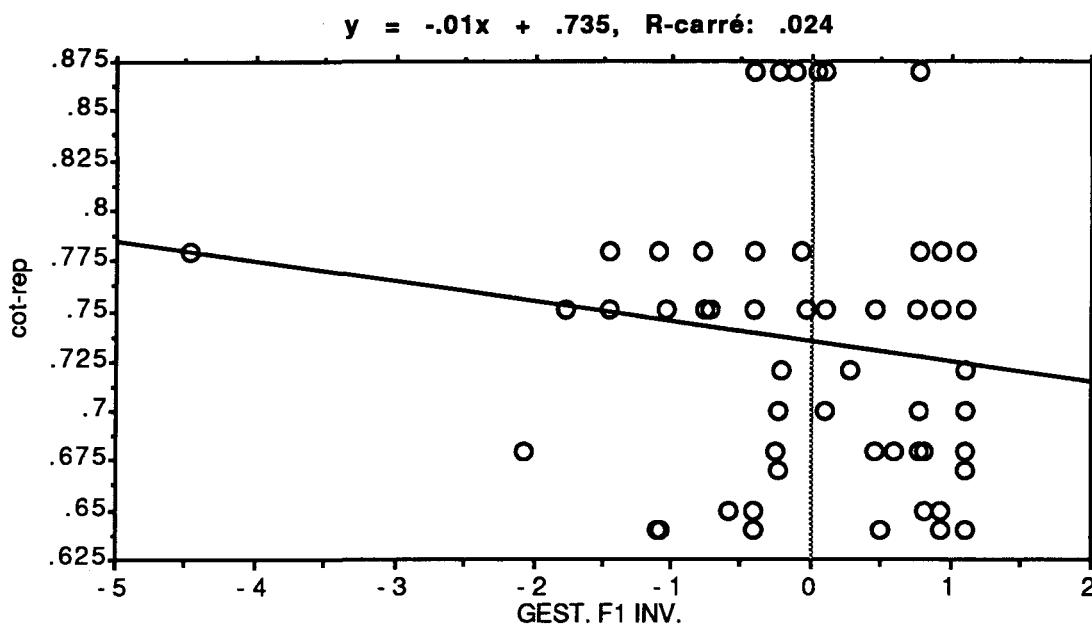
0.735 = ordonnée à l'origine

Cette régression simple présente un coefficient de corrélation simple (r) de 0.154 et un coefficient de détermination (r^2) de 0.024 et le test-F affichant un résultat de 1.535, malgré la pente inversée, nous concluons à l'inexistence d'une relation linéaire significative entre la variable dépendante et l'ensemble des énoncés qui constituent les variables de perception du thème compétence.

Le graphique 6.2.3 permet d'obtenir une représentation graphique de ces résultats. Nous remarquons que peu importe les résultats obtenus, élevés ou modérés, sur les différentes variables perceptuelles, il ne semble pas pouvoir y avoir d'indications sur le taux de cotisation à la santé et sécurité du travail du Cégep dont provient le répondant. Il faut conclure que l'analyse générale des variables perceptuelles de ce thème ne semble pas confirmer l'hypothèse de recherche.

GRAPHIQUE 6.2.3

Graphique de régression simple du thème gestion



Toutefois, même si les relations escomptées ne s'avèrent pas confirmées, nous poursuiverons notre démarche avec le thème intérêt.

6.2.4 Intérêt

L'analyse factorielle du thème intérêt n'a nécessité aucune épuration supplémentaire à celle faite précédemment aux résultats d'ensemble pour que les énoncés atteignent une mesure de justesse de l'échantillon supérieure à 0.5. Le tableau 6.2.4.A présente la structure

résultant de cette recherche. Elle comprend les questions; 15, 19, 25, 27.

TABLEAU 6.2.4.A

Mesure de justesse de l'échantillon variable des données du thème Intérêt

justesse de l'échantillon matrice totale: .608

#15	.609	#25	.603
-----	------	-----	------

#19	.608	#27	.611
-----	------	-----	------

Test Bartlett de sphéricité DL; 9	Chi-Carré; 25.571	P; .0024
-----------------------------------	-------------------	----------

Le tableau 6.2.4.A présente une mesure de justesse de l'échantillon qui est de 0,608. Compte tenu du barème d'interprétation de 0.5 cité plus haut, il s'agit d'une valeur peu élevée. Le Khi-carré étant de 25.571 et la probabilité du hasard de 0,0024, ces valeurs sont interprétables et utilisables pour fin d'analyse factorielle.

La matrice des facteurs non-pivotée, dans cette méthode de non-transformation, nous expose le degré de valeur explicative de la variable. Seulement le facteur 1 sera considéré compte tenu des propriétés de l'analyse par composantes principales car les données du thèmes y sont représentés. Dans le cas de cette analyse, la proportion de la valeur propre du facteur 1 est de 1.754 et permet d'expliquer .439 de la variance proportionnelle.

Nous pouvons remarquer que toutes les questions sont reliées de façon prépondérante au facteur 1. L'analyse complète de ces données figure en annexe 10.

À la suite de cette étape, il convient de déterminer si la structure d'énoncés confirmée par l'analyse factorielle s'avère effectivement un indicateur significatif utile du taux de cotisation.

À cet effet, une analyse de régression simple est utilisée pour vérifier l'existence et l'ampleur de la relation entre les énoncés résultants de l'analyse par composantes principales et la variable dépendante. Nous utiliserons les scores factoriels inversés du thème.

En reprenant les données représentant la perception du thème intérêt de l'annexe 10, la régression simple présente l'équation suivante;

$$\text{T.C.} = 0.00781x + 0.735$$

Où;

T.C. = taux de cotisation

0.00781 = pente

x = indicateur de perception du thème intérêt

(t = .982, p = .3299)

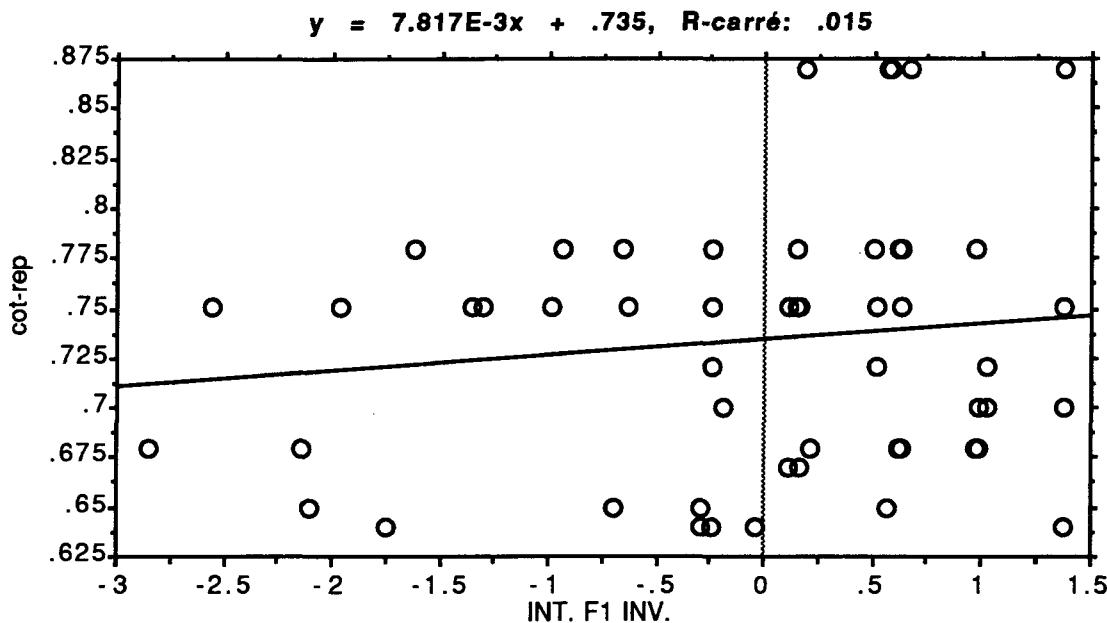
0.735 = ordonnée à l'origine

Cette régression simple présente un coefficient de corrélation simple (r) de 0.123 et un coefficient de détermination (r^2) de 0.015 et le test-F affichant un résultat de 0.964, nous concluons à l'inexistence d'une relation linéaire significative entre la variable dépendante et l'ensemble des énoncés qui constituent les variables de perception du thème intérêt.

Le graphique 6.2.4 permet d'obtenir une visualisation de ces résultats. Nous remarquons que peu importe les résultats obtenus, élevés ou modérés, sur les différentes variables perceptuelles, il ne semble pas pouvoir y avoir d'indications sur le taux de cotisation à la santé et sécurité du travail du Cégep dont provient le répondant. Il faut conclure que l'analyse générale des variables perceptuelles de ce thème ne semble pas apporter d'appui à l'hypothèse de recherche.

GRAPHIQUE 6.2.4

Graphique de régression simple du thème intérêt



Toutefois, même si les relations escomptées ne s'avèrent pas confirmées, nous poursuiverons notre démarche en procédant à des analyses de variance.

6.3 Regroupement des thèmes

Les résultats obtenus par les diverses statistiques ne sont pas concluants. L'analyse de variance permet de considérer les données de

façon globale. Cette méthode peut faire ressortir des relations entre les variables.

6.3.1 Analyse de variance

On a procédé à l'analyse de variance à 2 à 3 et enfin, à 4 thèmes. Ces analyses de variance sont faites à partir des scores factoriels des répondants obtenus pour chaque thème. Les catégories sont divisées de la façon suivante; les scores factoriels négatifs jusqu'à 0 signifient une catégorie de perception élevée tandis pour que ceux de 0,001 et plus, une perception modérée.

Il s'agit donc de vérifier si une perception simultanément élevée (ou modérée) sur les thèmes peut, cette fois, servir à dégager un indicateur significatif du taux de cotisation des Cégep. Pour cette raison, nous nous intéressons davantage aux effets d'interaction (indiqués sous la forme AB, AC, BC, BD, ACD ou ABCD, etc. dans le tableau 6.3.1.A et les tableaux subséquents) qu'à l'effet principal (indiqués sous les formes simples, A, B, C ou D.) des différents thèmes traités. En effet, bien que le regroupement des différentes valeurs en deux catégories puisse rendre les résultats des effets principaux différents de ceux résultants de l'analyse de régression, nous espérons une confirmation des résultats obtenus par l'analyse de variance.

Seulement une analyse de variance est présentée dans cette partie de la recherche; les autres analyses de variance ayant

présentées des résultats beaucoup moins intéressants. Le croisement des thèmes direction et compétence est celui qui a présenté le résultat où le niveau de probabilité est le plus significatif sur l'ensemble des analyses de variance effectuées à 2, 3 et 4 thèmes. Le test de Fisher, lors du croisement de ces deux facteurs AB, nous présente une valeur de ($F=3.419$) et un niveau de probabilité intéressant ($p=.0693$) mais qui n'est pas significatif à un seuil de 95%. Il en est de même pour les résultats de l'analyse de variance des facteurs A et B pris individuellement alors qu'ils présentent également des résultats non significatifs. Le facteur A affiche un test de Fisher ($F=.0002$) et une probabilité ($p=.9879$). Le facteur B quant à lui, laisse voir un test de Fisher ($F=.243$) et une probabilité ($p=.6236$). Ce qui confirme les résultats obtenus lors de l'analyse de régression.
Voir tableau 6.3.1.A.

TABLEAU 6.3.1.A**Analyse de variance des thèmes direction et compétence****Tableau d'analyse de variance à 2 facteurs sur Y₁: cot-rep**

Source:	dl:	Som. Carrés:	Moy. Carrés:	Test-F:	Valeur P:
Rec.DIR F 1 (A)	1	9.2803E-7	9.2803E-7	2.3131E-4	.9879
Rec.COMP F 1 (B)	1	9.759E-4	9.759E-4	.243	.6236
AB	1	.014	.014	3.419	.0693
Erreur	61	.245	4.012E-3		

pas de cellules manquantes.

Le tableau de performance 6.3.1.B présente la répartition des répondants et l'effet sur le taux de cotisation constaté lors de la réalisation de l'analyse de variance des thèmes gestion et compétence même si l'analyse est non significative, tel qu'expliqué précédemment.

TABLEAU 6.3.1.B**Indice de performance des thèmes direction et compétence****Le tableau d'incidence AB sur Y₁: cot-rep**

Rec.COMP F 1:		Elevée	Modérée	Totaux:
Rec.DIR F	Elevée	24 .748	8 .708	32 .738
	Modérée	11 .716	22 .74	33 .732
	Totaux:	35 .738	30 .731	65 .735

Nous pouvons visualiser que les taux de cotisation moyens des regroupements des répondants en catégories ne va pas dans le sens de l'hypothèse.

Donc, pour l'ensemble de l'analyse de variance de cette recherche, les regroupements de perceptions élevées ne sont jamais les moins coûteuses au niveau du taux de cotisation et de plus, le niveau de signification est toujours supérieur à la balise fixée.

6.4 Valeurs atypiques

En consultant le tableau de cotisation des répondants, il est facile de constater qu'il y a un groupe de personnes, dont le CEGEP où ils travaillent, paye un taux de cotisation beaucoup plus élevé que les autres CEGEP. Voir tableau 6.4.A.

TABLEAU 6.4.A

COTISATION

	nom ceg.	+ ou -	\$/100\$	cot. moy. \$/100\$	répondants
1	A	-0,05\$.640	.690	6
2	B	-0,04\$.650	.690	4
3	C	+0,04\$.720	.690	4
4	D	+0,01\$.700	.690	5
5	E	-0,01\$.680	.690	4
6	F	+0,18\$.870	.690	6
7	G	-0,01\$.680	.690	3
8	H	+0,09\$.780	.690	13
9	I	+0,06\$.750	.690	18
10	J	-0,02\$.670	.690	2

Les 6 répondants du CEGEP F dont le taux de cotisation est beaucoup plus élevé que celui des répondants des autres CEGEP se détachent du groupe à cause de cette différence de taux de cotisation qui est énorme et aussi de leur nombre (6) qui n'est pas à négliger.

Donc, si ce groupe de répondants se démarque des autres, peut-il influencer les résultats de l'analyse statistique? En supposant que oui, il faut procéder à une autre analyse ou du moins, en modifier une partie.

6.4.1 Analyse de variance sans valeurs atypiques

Afin de conserver une logique de procédure dans cette analyse statistique, nous conserverons telle quelle l'analyse factorielle, la régression simple, puis nous modifierons légèrement l'analyse de variance. Cette modification consistera à enlever du "tableau des F 1 recodé", toutes les informations concernant ces répondants dont la valeur atypique du taux de cotisation est beaucoup plus élevée. Ainsi, il sera possible de vérifier si il y a une ou des différence(s) au niveau des tableaux de l'analyse de variance.

L'analyse à 3 thèmes; gestion, intérêt et direction est le seul qui va dans le sens de l'hypothèse de cette recherche. Les tableaux 6.4.1.A et 6.4.1.B présentent l'analyse de variance sans valeurs atypiques. Cette seule analyse est présentée car les autres analyses de variance ont démontré des résultats encore moins intéressants.

Le croisement des thèmes; gestion, intérêt et direction est celui qui a présenté le résultat où le niveau de probabilité est significatif sur l'ensemble des analyses de variance effectuées à 2, 3 et 4 thèmes. Le test de Fisher, lors du croisement de ces trois facteurs ABC, nous présente une valeur de ($F=5.052$) et un niveau de probabilité acceptable ($p=.0289$) et qui est significatif à un seuil de 95%. Le facteur A, quant à lui, affiche un test de Fisher ($F=7.381$) et une probabilité ($p=0.009$), ce qui est significatif aussi. Il en est

autrement pour les résultats de l'analyse de variance des facteurs B et C pris individuellement alors qu'ils présentent des résultats non significatifs. Voir tableau 6.4.1.A.

TABLEAU 6.4.1.A

Analyse de variance des thèmes gestion, Intérêt et direction

Tableau d'analyse de variance à 3 facteurs sur Y₁: cot-rep

Source:	dl:	Som. Carrés:	Moy. Carrés:	Test-F:	Valeur P:
Rec.GEST F 1 (A)	1	.016	.016	7.381	.009
Rec. INT F 1 (B)	1	1.480E-3	1.480E-3	.695	.4085
AB	1	9.461E-4	9.461E-4	.444	.5082
Rec.DIR F 1 (C)	1	4.639E-3	4.639E-3	2.178	.1462
AC	1	7.762E-4	7.762E-4	.364	.5488
BC	1	5.749E-3	5.749E-3	2.698	.1066
ABC	1	.011	.011	5.052	.0289
Erreur	51	.109	2.130E-3		

pas de cellules manquantes.

Le tableau de performance 6.4.1.B présente la répartition des répondants et l'effet sur le taux de cotisation constaté lors de la réalisation de l'analyse de variance des thèmes direction et intérêt même si l'analyse est non significative, tel qu'expliqué précédemment.

TABLEAU 6.4.1.B**Indice de performance des thèmes gestion, Intérêt et direction****Le tableau d'incidence ABC sur Y₁: cot-rep**

Rec. INT F 1: Rec.DIR F 1:		Elevée		Modérée		Totaux:
		Élevée	Modérée	Élevée	Modérée	
Rec.GEST.:	Elevée	13 .705	6 .727	2 .675	8 .714	29 .71
	Modérée	8 .711	4 .78	4 .765	14 .721	30 .732
	Totaux:	21 .708	10 .748	6 .735	22 .719	59 .721

Ce tableau de la moyenne des regroupement des cotisation des répondants est le seul à aller dans le sens de l'hypothèse de recherche, et de plus l'analyse de variance a montré une probabilité acceptable et significative.

Donc, pour l'ensemble de l'analyse de variance de cette recherche, un seul regroupement de perceptions élevées deviendrait moins coûteuse au niveau du taux de cotisation. malgré que les valeurs

atypiques aient été enlevées. Cela signifie peut-être qu'une distribution plus normale de l'échantillonnage aurait présenté des résultats différents.

CONCLUSION

CONCLUSION

L'hypothèse de travail de cette recherche n'est donc pas confirmée. Cependant, les analyses stastiques laissent entrevoir des possibiltés. La relation entre la perception positive des cadres des CEGEP envers divers aspects de la santé et sécurité du travail et le taux de cotisation de leur établissement n'est pas établie lorsque nous utilisons l'échantillonnage complet de CEGEP recueilli.

Cependant, une fois les valeurs atypiques (le CEGEP qui paie beaucoup plus cher que les autres et qui compte 6 répondants) enlevées de cet échantillon, un croisement de trois thèmes sur l'analyse de variance s'est révélé significatif. Les thèmes gestion, intérêt et direction ont dévoilé des résultats qui allaient dans le sens de l'hypothèse de recherche. Ceci pourrait laisser croire qu'une perception plus homogène de la perception des cadres sur l'administration de la santé et sécurité du travail avec les trois thèmes concernés pourrait réfleter une relation inversement proportionnelle du taux de cotisation des CEGEP.

Cette recherche, qui ne se veut pas exhaustive, car un échantillon plus important de répondants aurait peut-être donné des résultats de recherche plus significatifs, permet de démontrer que la santé et sécurité du travail n'est pas qu'une question de perception patronale qui se limite à quelques thèmes, comme certaines personnes pourraient être tentées de prétexter. Il existe probablement plusieurs autres composantes à l'avancement de la santé et sécurité du travail dans une organisation.

En effet, quatre de ces composantes ont été vérifiées afin de connaître la perception des cadres des CEGEP et ces composantes qui sont; direction, intérêt, gestion, compétence, peuvent avoir un rôle important sur la perception de la santé et sécurité du travail mais ne sont pas les seules à avoir un effet sur ce domaine de l'emploi. Et ce n'est pas parce qu'une perception des cadres ou un regroupement de perceptions des cadres est plus favorable à la santé et sécurité du travail qu'il aura nécessairement un effet plus positif sur le taux de cotisation de l'établissement; les analyses stastiques l'ont démontré. Seulement, il ne faut pas s'arrêter là car, la santé et sécurité du travail doit impliquer tout le monde. Les employeurs et les employés doivent s'intégrer dans un système dynamique et non pas subir la loi.

La santé et sécurité du travail est un domaine où il reste encore beaucoup à faire sous diverses facettes et qui, espérons-le, saura intéresser tous ceux et celles qui travaillent.

BIBLIOGRAPHIE

BIBLIOGRAPHIE

Aktouf.O.; **Méthodologie des sciences sociales et approche qualitative des organisations**, Presses de l'Université du Québec, 1987.

Bandura, A.; Wood, R.; Academy of management review, **Social Cognitive Theory of Organisational Management**, 1989, Vol. 14, No. 3, p. 361- 384.

Bélanger, L.; **Gestion des ressources humaines, approche systémique**, Gaëtan Morin éditeur, Chicoutimi, 1979.

Bergeron, J. L.; Côté Léger, N.; Jacques, J.; Bélanger, L.; **Les aspects humains de l'organisation**, Gaëtan Morin éditeur, Chicoutimi, 1979.

Bird, F. E., Germain G.L., **La gestion efficace du contrôle des pertes**, Institute Publishing, US, 1987.

Bird, F. E. **Le guide du contrôle des pertes à l'intention de la direction**, Institute press. 1974.

Boisjoli, G.; Lapointe, M.; **Besoins de perfectionnement des cadres duC.S.S.L.L.**, ENAP; projet d'intervention, 1977.

Brody, B.; Rohan, P.; Rompré, L.; **Les accidents industriels au Canada**, École des relations industrielles, Université de Montréal, 1985, Vol. 40, No. 3.

Centre patronal de la santé et sécurité du travail du Québec; **implanter un système de gestion de la santé et de la sécurité en entreprise**, document de référence, Québec, 1987.

- Côté, N., Abravanel, Jacques, Bélanger. **Individu, groupe et organisation**, Gaëtan Morin éditeur, Chicoutimi, 1986.
- Crocker, O.; **Quality circles: a Guide to participation and productivity**, Toronto, Methuen, 1984.
- Delorme, A.; **psychologie de la perception**, Éditions études vivantes, Montréal, 1982.
- Desbiens, J. P.; **Les CEGEPS: de la naissance à la maturité, l'analyse 21 printemps**, 1988.
- Éditeur officiel du Québec; **Politique québécoise de la santé et sécurité des travailleurs**, Gouvernement du Québec, 1978.
- Éditeur officiel du Québec; **Loi sur la santé et sécurité du travail**, S.R.Q., C.S. 2.1, 1979.
- Encyclopaedia Universalis, **Encyclopaedia universalis**, Paris, 1989
- George, K.; **Gestion institutionnelle de la santé et sécurité du travail**, notes de cours, 1988.
- Herzberg, F.; **Le travail et la nature de l'homme**, adapté de l'américain par C. Voraz, Entreprise moderne d'édition, Paris, 1971.
- IRSST; **Dossier: gestion de la sécurité**, Vol. 6, No. 1, printemps 1989.
- Jones, E. E.; Davis, K.; **From acts to dispositions: The attribution process in person perception**, Advances in experimental social psychology, Vol. 2, New York academic press, 1965.
- Kaiser, H. F.; 1974; Cité dans: Jae-On Kim, Charles W. Mueller, **Factor analysis, Statictical Methods and Practical issues**, Sage University Paper series on Quantitative Applications in the Social Sciences, 07-001. Beverly Hills and London: Sage Publications, 1990.

- Kazmier, L. J.; **Statistiques de la gestion; théorie et problèmes**, série Schaum, McGraw-Hill éditeurs, Montréal, 1982.
- Lamarche, L.; texte tiré de **Psychologie sociale**, Presses de l'Université Laval, Québec, 1979.
- Larousse; **Dictionnaire des noms communs**, Librairie Larousse, Canada, 1986, p.138.
- Larousse, **Grand dictionnaire de la psychologie**, Paris, 1991.
- Laurin, P.; **Le management; textes et cas**, McGraw-Hill éditeurs, Montréal, 1973.
- Maillet, L.; **Psychologie et organisations; l'individu dans son milieu de travail**, agence d'Arc, Paris, 1988.
- Olivier, D.; **Évaluation des besoins de perfectionnement des cadres de l'Hôtel-Dieu d'Alma**, ENAP: projet d'intervention, 1987.
- Pontaut, A.; **Santé et Sécurité: Un bilan du régime québécois de santé et sécurité du travail, 1885-1985**, Éditions du Boréal Express, 1985
- Revue **Objectif prévention**, Journal d'information de l'Association pour la santé et sécurité du travail, secteur Affaires sociales,
Vol. 7, No. 2, mai 1984.
Vol. 7, No. 4, oct. 1984.
Vol. 7, No. 5, déc. 1984.
Vol. 8, No. 1, fév. 1985.
Vol. 8, No. 4, oct. 1985.
numéro de janvier 1987.
numéro de septembre 1987.
- Salancik, G. R.; Pfeffer, J.; **An examination of need satisfaction models of job attitudes**, Administrative of science quarterly, 1977, 22, p. 427-456.

- Salancik, G. R.; Pfeffer J.; **A social information processing approach to job attitudes and task desing,** Administrative science quarterly, 1978, 23, p. 224-253.
- Simard, M.; Bouteiller, D.; Levesque, C.; **Prévention des accidents du travail**, Ecole des relations industrielles, Université de Montréal, 1985, Vol. 40, No. 4.
- Simard, P. H.; **Des principes universels de gestion**, Chicoutimi, 1987.
- Tremblay, J.; **Étude des perceptions des cadres de l'Hôpital de Chicoutimi en matière de santé et sécurité**, ENAP, 1988.
- Werther, W. B. jr.; Davis, K.; Lee-Gosselin, H.; **La gestion des ressources humaines**, McGraw-Hill éditeurs, Montréal, 1985.

ANNEXES

ANNEXE 1

OBLIGATIONS DU TRAVAILLEUR

Art. 49. Obligations du travailleur:

Le travailleur doit:

- 1) prendre connaissance du programme de prévention qui lui est applicable;
- 2) prendre les mesures nécessaires pour protéger sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique;
- 3) veiller à ne pas mettre en danger la santé, la sécurité ou l'intégrité physique des autres personnes qui se trouvent sur les lieux de travail ou à proximité des lieux de travail;
- 4) se soumettre aux examens de santé exigés pour l'application de la présente loi et des règlements;
- 5) participer à l'identification et à l'élimination des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles sur le lieu de travail;
- 6) collaborer avec le comité de santé et de sécurité et, le cas échéant, avec le comité de chantier ainsi qu'avec toute personne chargée de l'application de la présente loi et des règlements.

ANNEXE 2

DROITS ET OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

L'EMPLOYEUR**Droits généraux:****Art. 50. Droits de l'employeur:**

L'employeur a notamment le droit, conformément à la présente loi et aux règlements, à des services de formation, d'information et de conseil en matière de santé et de sécurité du travail.

Art. 51. Obligation de l'employeur:

L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du travailleur. Il doit notamment:

1) s'assurer que les établissements sur lesquels il a autorité sont équipés et aménagés de façon à assurer la protection du travailleur;

2) désigner des membres de son personnel chargés des questions de santé et de sécurité et en afficher les noms dans des endroits visibles et facilement accessibles au travailleur;

3) s'assurer que l'organisation du travail et les méthodes et techniques utilisées pour l'accomplir sont sécuritaires et ne portent pas atteinte à la santé du travailleur.

4) contrôler la tenue des lieux de travail, fournir des installations sanitaires, l'eau potable, un éclairage, une aération et un chauffage convenables et faire en sorte que les repas pris sur les lieux de travail soient consommés dans des conditions hygiéniques;

5) utiliser les méthodes et techniques visant à identifier, contrôler et éliminer les risques pouvant affecter la santé et la sécurité du travailleur;

6) prendre les mesures de sécurité contre l'incendie prescrites par règlement;

7) fournir un matériel sécuritaire et assurer son maintien en bon état;

8) s'assurer que l'émission d'un contaminant ou l'utilisation d'une matière dangereuse ne porte atteinte à la santé ou à la sécurité de quiconque sur un lieu de travail;

9) informer adéquatement le travailleur sur les risques reliés à son travail et lui assurer la formation, l'entraînement et la supervision appropriés afin de faire en sorte que le travailleur ait l'habileté et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui lui est confié;

10) afficher, dans des endroits visibles et facilement accessibles aux travailleurs, les informations qui leur sont transmises par la Commission, la régie régionale et le médecin responsable, et mettre ces informations à la disposition des travailleurs, du comité de santé et de sécurité et de l'association accréditée;

11) fournir gratuitement au travailleur tous les moyens et équipements de protection individuels choisis par le comité de santé et de sécurité conformément au paragraphe 4 de l'article 78 ou, le cas échéant, les moyens et équipements de protection individuels ou collectifs déterminés par règlement et s'assurer que le travailleur, à l'occasion de son travail, utilise ces moyens et équipements;

12) permettre aux travailleurs de se soumettre aux examens de santé en cours d'emploi exigés pour l'application de la présente loi et des règlements;

13) communiquer aux travailleurs, au comité de santé et de sécurité, à l'association accréditée, au directeur de la santé publique et à la Commission, la liste des matières dangereuses utilisées dans l'établissement et des contaminants qui peuvent y être émis; (1992, c. 21, a. 303(2).)

14) collaborer avec le comité de santé et de sécurité ou, le cas échéant, avec le comité de chantier ainsi qu'avec toute personne chargée de l'application de la présente loi et des règlements et leur fournir tous les renseignements nécessaires;

15) mettre à la disposition du comité de santé et de sécurité les équipements, les locaux et le personnel clérical nécessaires à l'accomplissement de leurs fonctions.

ANNEXE 3

QUESTIONNAIRE ENQUETE SUR LES PERCEPTIONS

Université du Québec à Chicoutimi

De Sylvain Jeanrie

étudiant à la maîtrise en administration

Gestion des Petites et Moyennes organisations

Questionnaire sur les perceptions des cadres

des Cégeps du Québec

sur le sujet de la santé et sécurité du travail

Avril 1993

Objectif du questionnaire

Ce questionnaire adressé aux cadres des Cégeps du Québec vise à connaître les perceptions des cadres sur le sujet de la santé et sécurité du travail.

Cadre de l'étude

Cette étude fait partie du cheminement de travail de recherche pour l'obtention d'un diplôme de maîtrise en administration: Gestion des Petites et Moyennes Organisations.

Confidentialité

Seul le responsable de cette recherche soit Sylvain Jeanrie aura accès à l'information fournie sur les questionnaires distribués. La plus grande confidentialité sera respectée. Aucune comparaison entre les institutions ne sera faite et aucune publication ne sera effectuée. Il ne sera pas possible d'identifier une personne ou une institution.

Retour

Il serait grandement apprécié que vous retourniez le questionnaire dûment rempli au plus tard le mercredi 05 mai 1993, par la poste, avec l'enveloppe ci-jointe au document.

Je vous remercie à l'avance pour votre précieuse collaboration.



Sylvain Jeanrie
Etudiant à la maîtrise
et
Contremaitre Entretien
Général
Cégep de Chicoutimi

QUESTIONNAIRE

Important: Veuillez indiquer dans la marge, dans la parenthèse réservée à cette fin, le numéro correspondant à votre réponse pour chacune des questions qui suivent.

Exemple: Question 1, quel est votre sexe?

- | | |
|-------------|-------|
| 1. Masculin | (2) |
| 2. Féminin | |

ou inscrire le chiffre correspondant à la réponse de la question posée pour indiquer que vous êtes âgé de 41 ans.

Exemple: Quelle est votre âge? (41)

<p>1. Quel est votre sexe?</p> <table border="0" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50%; vertical-align: top; padding-right: 20px;">1. Masculin</td> <td style="width: 50%; vertical-align: top; padding-right: 20px;">2. Féminin</td> <td style="text-align: right; vertical-align: bottom;">()</td> </tr> </table> <p>2. Quel est votre âge?</p> <table border="0" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50%; vertical-align: top; padding-right: 20px;">1. Moins de 30 ans</td> <td style="width: 50%; vertical-align: top; padding-right: 20px;">5. De 46 à 50 ans</td> </tr> <tr> <td>2. De 31 à 35 ans</td> <td>6. De 51 à 55 ans</td> </tr> <tr> <td>3. De 36 à 40 ans</td> <td>7. De 56 à 60 ans</td> </tr> <tr> <td>4. De 41 à 45 ans</td> <td>8. 60 ans et plus</td> </tr> </table> <p>3. Depuis combien d'années travaillez-vous au Cégep ou dans le réseau des Cégeps?</p> <table border="0" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50%; vertical-align: top; padding-right: 20px;">1. Moins de 5 ans</td> <td style="width: 50%; vertical-align: top; padding-right: 20px;">4. De 16 à 20 ans</td> </tr> <tr> <td>2. De 5 à 10 ans</td> <td>5. Plus de 20 ans</td> </tr> <tr> <td>3. De 11 à 15 ans</td> <td></td> </tr> </table>	1. Masculin	2. Féminin	()	1. Moins de 30 ans	5. De 46 à 50 ans	2. De 31 à 35 ans	6. De 51 à 55 ans	3. De 36 à 40 ans	7. De 56 à 60 ans	4. De 41 à 45 ans	8. 60 ans et plus	1. Moins de 5 ans	4. De 16 à 20 ans	2. De 5 à 10 ans	5. Plus de 20 ans	3. De 11 à 15 ans		
1. Masculin	2. Féminin	()																
1. Moins de 30 ans	5. De 46 à 50 ans																	
2. De 31 à 35 ans	6. De 51 à 55 ans																	
3. De 36 à 40 ans	7. De 56 à 60 ans																	
4. De 41 à 45 ans	8. 60 ans et plus																	
1. Moins de 5 ans	4. De 16 à 20 ans																	
2. De 5 à 10 ans	5. Plus de 20 ans																	
3. De 11 à 15 ans																		

-2-

4. Depuis combien d'années occupez-vous un poste de cadre au Cégep ou dans le réseau des Cégeps? ()
- | | |
|-------------------|-------------------|
| 1. Moins de 5 ans | 4. De 16 à 20 ans |
| 2. De 5 à 10 ans | 5. Plus de 20 ans |
| 3. De 11 à 15 ans | |
5. Selon l'organigramme du Cégep où vous travaillez, à quel niveau hiérarchique se situe le poste que vous occupez? ()
- | | |
|----------------------------|--|
| 1. Directeur | |
| 2. Adjoint au directeur | |
| 3. Coordonnateur | |
| 4. Conseiller | |
| 5. Adjoint administratif | |
| 6. Régisseur | |
| 7. Contremaître | |
| 8. Agent d'administration | |
| 9. Autre (spécifiez) _____ | |
6. De quelle direction relève le poste que vous occupez présentement? ()
- | | |
|---|--|
| 1. Direction générale | |
| 2. Direction des services pédagogiques | |
| 3. Direction des services ressources financières | |
| 4. Direction des services aux étudiants | |
| 5. Direction des services des ressources humaines | |
| 6. Direction des ressources matérielles | |
| 7. Autre (spécifiez) _____ | |
7. Combien de personnes relèvent directement de votre autorité? ()
- | | |
|---------------|---------------|
| 1. Aucune | 6. De 21 à 30 |
| 2. Moins de 5 | 7. De 31 à 40 |
| 3. De 5 à 10 | 8. De 41 à 50 |
| 4. De 11 à 15 | 9. Plus de 30 |
| 5. De 16 à 20 | |
8. Sur quelle catégorie de personnel exercez-vous principalement votre autorité? ()
- | | |
|----------------------------------|--|
| 1. Cadre | |
| 2. Professionnel (universitaire) | |
| 3. Technicien | |
| 4. Professeur | |
| 5. Personnel de soutien | |
| 6. Autre (spécifiez) _____ | |

-3-

9. Quel est le diplôme le plus élevé que vous avez obtenu? ()

- 1. Secondaire
- 2. Collégial (ou équivalent)
- 3. Certificat (de premier cycle universitaire)
- 4. Baccalauréat
- 5. Maîtrise
- 6. Autre (spécifiez) _____

10. En général, combien d'heures par mois consacrez-vous à la gestion de la santé-sécurité du personnel sous votre responsabilité? ()

(Incluant les rapports d'analyse-accident du travail)

- 1. Moins de 3 heures
- 2. De 3 à 7 heures
- 3. De 8 à 15 heures
- 4. Plus de 15 heures

11. A l'exclusion des rapports d'analyse-accident combien d'heures par mois consacrez-vous à la gestion de la santé-sécurité du personnel sous votre responsabilité? ()

- 1. Moins de 3 heures
- 2. De 3 à 7 heures
- 3. De 8 à 15 heures
- 4. Plus de 15 heures

-4-

Pour chacun des énoncés qui suivent, veuillez dire si vous êtes fortement en désaccord, assez en désaccord, sans opinion, assez en accord ou fortement en accord (cocher la case pertinente)

A titre indicatif

Fortement en désaccord signifie un désaccord marqué (85% ou plus)

Assez en désaccord signifie un désaccord partiel ou moyen, mais que vous êtes plus en désaccord qu'en accord

Sans opinion signifie que vous ne pouvez prendre position sur cet élément

Assez en accord signifie un accord partiel ou moyen, mais que vous êtes plus en accord qu'en désaccord

Fortement en accord signifie un accord marqué (à 85% ou plus)

Fortement en désaccord	Assez en désaccord	Sans opi- nion	Assez en accord	Fortement en accord
------------------------------	-----------------------	-------------------	--------------------	------------------------

- | | | | | | |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 12. Je sais ce que la direction attend de moi dans le domaine de la santé et sécurité du travail. | <input type="checkbox"/> |
| 13. Je me sens encouragé par la direction dans toutes les activités touchant la santé et sécurité du travail. | <input type="checkbox"/> |

-5-

	Fortement en désaccord	Assez en désaccord	Sans opi- nion	Assez en accord	Fortement en accord
--	------------------------------	-----------------------	-------------------	--------------------	------------------------

- | | | | | | |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 14. Je devrais consacrer autant d'attention à la gestion de la santé et sécurité du travail qu'aux autres aspects de ma fonction. | <input type="checkbox"/> |
| 15. J'accepterais de gérer adéquatement la santé et sécurité du travail. | <input type="checkbox"/> |
| 16. J'ai l'information nécessaire pour gérer adéquatement la santé et sécurité du travail. | <input type="checkbox"/> |
| 17. J'ai la formation nécessaire pour gérer adéquatement la santé et sécurité du travail. | <input type="checkbox"/> |
| 18. J'accepterais d'investir du temps personnel (en dehors des heures du travail) pour être formé en santé et sécurité du travail. | <input type="checkbox"/> |
| 19. J'accepterais de suivre des sessions de perfectionnement en santé et sécurité du travail pendant mes heures de travail. | <input type="checkbox"/> |

	Fortement en désaccord	Assez en désaccord	Sans opi- nion	Assez en accord	Fortement en accord
--	------------------------------	-----------------------	-------------------	--------------------	------------------------

20. Je m'assure du maintien à un haut niveau de la propreté des lieux de travail () () () () ()
21. Je m'assure de l'entretien de l'équipement de façon à ce qu'il soit sécurisé. () () () () ()
22. Je m'assure que les employés utilisent les moyens de protection individuels fournis. () () () () ()
23. Je prends les mesures pour corriger les situations inadéquates. () () () () ()
24. Je rapporte tous les accidents et incidents du travail. () () () () ()
25. Je motive les employés à travailler de façon sécuritaire () () () () ()
26. Je crois qu'un comité paritaire (employeur-employé) en santé et sécurité du travail peut aider à l'élimination des risques du travail. () () () () ()

-7-

	Fortement en désaccord	Assez en désaccord	Sans opi- nion	Assez en accord	Fortement en accord
27. J'accepterais de collaborer avec le comité paritaire de santé et sécurité du travail.	()	()	()	()	()
28. Le "service de santé du personnel" fourni par l'employeur est adéquat.	()	()	()	()	()
29. Il existe dans l'établissement une politique générale d'intervention en santé-sécurité du travail.	()	()	()	()	()
30. La direction doit jouer un rôle important dans le domaine de la santé et sécurité du travail.	()	()	()	()	()
31. La stratégie de la direction concernant la santé et sécurité du travail est connue de tous les cadres.	()	()	()	()	()
32. La santé et sécurité des travailleurs est une préoccupation majeure de la direction.	()	()	()	()	()

	Fortement en désaccord	Assez en désaccord	Sans opi- nion	Assez en accord	Fortement en accord
33. La direction fournit des conditions de travail salubres aux travailleurs.	()	()	()	()	()
34. La direction encourage les travailleurs à travailler selon des méthodes sûres pour eux-mêmes	()	()	()	()	()
35. La direction encourage les travailleurs à travailler selon des méthodes sûres pour leurs compagnons de travail.	()	()	()	()	()
36. La direction a comme objectif d'éliminer les accidents du travail et les maladies professionnelles à l'intérieur de l'établissement.	()	()	()	()	()
37. Les employés ont l'information nécessaire en santé et sécurité du travail.	()	()	()	()	()
38. Les employés ont la formation nécessaire en santé et sécurité du travail.	()	()	()	()	()

	Fortement en désaccord	Assez en désaccord	Sans opi- nion	Assez en accord	Fortement en accord
39. Les employés ont une saine préoccupation à l'égard de la santé et sécurité du travail.	()	()	()	()	()
40. Les employés prennent les mesures pour protéger leur santé et sécurité.	()	()	()	()	()
41. Les employés utilisent l'équipement sécuritaire mis à leur disposition.	()	()	()	()	()
42. Les employés rapportent immédiatement tous les accidents qu'ils soient sérieux ou non.	()	()	()	()	()
43. Les employés acceptent de participer à tout ce qui touche la santé et sécurité du travail.	()	()	()	()	()
44. Les employés connaissent les droits et les obligations des travailleurs en ce qui concerne la santé et sécurité du travail.	()	()	()	()	()

Merci!

ANNEXE 4

RÉPONSES DES RÉPONDANTS

	RÉP.	Nom Cég	#1	#2	#3	#4	#5	#6	#7	#8
1	5	A	2	3	1	1	2	2	5	2
2	6	A	1	3	3	2	5	2	3	5
3	3	A	1	5	1	1	6	6	4	5
4	1	A	1	3	2	2	3	5	2	5
5	2	A	1	4	3	3	1	3	3	2
6	4	A	1	4	5	3	3	2	9	3
7	9	B	1	5	2	2	3	3	3	1
8	10	B	1	6	2	2	3	7	2	5
9	7	B	1	6	5	3	3	4	3	3
10	8	B	1	5	3	3	7	6	7	5
11	13	C	1	2	2	2	7	6	4	5
12	12	C	1	7	3	3	7	7	4	5
13	11	C	1	5	5	4	3	6	4	1
14	14	C	2	5	4	1	2	2	9	4
15	17	D	1	6	5	3	7	6	3	5
16	15	D	1	7	5	5	1	5	2	4
17	16	D	1	6	5	3	1	1	7	1
18	19	D	1	7	5	5	1	1	3	2
19	18	D	1	6	5	2	2	2	9	4
20	21	E	1	5	5	2	1	1	2	5
21	20	E	1	3	3	3	3	1	2	1
22	22	E	1	5	2	2	3	3	2	5
23	23	E	1	4	4	2	2	2	9	3
24	26	F	2	2	3	1	3	5	2	4
25	24	F	1	6	5	3	8	3	3	5
26	27	F	2	5	3	3	3	2	4	2
27	29	F	1	4	5	2	5	4	3	5
28	28	F	1	6	5	5	3	4	4	2
29	25	F	1	6	5	5	3	5	2	2
30	31	G	1	6	5	5	2	2	3	2
31	30	G	1	4	5	3	1	1	3	1
32	32	G	2	1	2	1	8	3	2	5
33	44	H	2	3	3	3	6	4	4	5
34	45	H	1	4	2	2	3	5	1	1
35	38	H	1	3	1	2	3	5	2	5
36	36	H	1	4	4	1	8	6	1	6
37	37	H	1	6	5	3	1	6	2	1
38	43	H	1	6	1	1	2	7	3	4
39	34	H	1	7	5	3	6	4	6	4
40	39	H	1	6	5	5	5	6	2	1

	RÉP.	Nom Cég	#1	#2	#3	#4	#5	#6	#7	#8
41	35	H	1	8	5	5	2	2	5	3
42	41	H	1	7	5	5	2	6	1	1
43	33	H	1	4	5	2	2	2	7	3
44	42	H	1	5	3	2	1	7	3	5
45	40	H	1	5	5	3	1	5	1	1
46	58	I	1	7	5	2	2	2	8	2
47	47	I	1	5	3	2	1	1	5	5
48	61	I	1	6	5	2	2	2	8	3
49	59	I	2	5	5	5	3	4	7	5
50	49	I	1	6	5	4	1	6	3	1
51	63	I	2	5	5	4	1	1	6	3
52	53	I	1	5	5	3	2	2	2	4
53	52	I	2	5	5	2	2	2	3	2
54	50	I	1	4	3	2	3	2	3	2
55	60	I	1	5	5	3	2	2	5	3
56	46	I	2	6	4	1	5	5	1	6
57	48	I	1	6	5	4	3	2	4	2
58	51	I	1	5	5	4	2	5	2	5
59	56	I	1	4	5	1	2	1	3	2
60	62	I	1	6	5	5	2	2	3	2
61	57	I	1	5	4	2	2	2	3	2
62	54	I	1	6	5	5	2	1	3	5
63	55	I	1	6	5	5	2	6	5	3
64	64	J	1	6	5	5	6	6	3	3
65	65	J	1	4	3	2	2	5	2	3

	#9	#10	#11	#12	#13	#14	#15	#16	#17	#18
1	5	1	1	4	4	5	5	4	5	1
2	4	1	1	3	4	2	4	3	4	4
3	2	1	1	5	5	5	5	4	5	4
4	5	2	1	5	5	4	5	5	5	4
5	4	1	1	4	4	2	2	1	4	1
6	5	1	1	4	4	2	4	2	4	4
7	4	1	1	2	3	1	2	2	1	1
8	4	1	2	3	3	2	4	3	2	2
9	5	1	1	4	4	2	5	4	4	4
10	1	1	1	4	5	2	4	1	4	1
11	2	1	1	4	4	2	4	4	4	4
12	2	1	1	3	3	4	5	5	5	4
13	3	2	2	4	4	5	4	4	4	4
14	4	1	1	2	4	2	4	2	2	2
15	1	2	2	4	5	4	4	3	3	5
16	4	2	1	5	5	4	4	4	4	3
17	4	3	3	5	5	2	5	5	5	2
18	4	1	1	4	4	1	5	4	4	4
19	5	1	1	5	5	5	5	4	4	2
20	4	1	1	5	4	2	4	4	4	2
21	4	1	1	2	2	5	5	2	2	5
22	4	1	1	4	4	2	4	4	4	4
23	5	1	1	5	4	1	5	5	4	2
24	4	1	1	5	3	3	3	5	5	4
25	4	2	2	5	5	5	5	5	4	4
26	4	1	1	4	4	5	5	5	4	4
27	2	2	2	4	5	5	5	4	2	3
28	4	1	1	4	2	1	4	1	1	1
29	4	4	3	2	5	5	2	5	5	5
30	4	1	1	4	4	4	4	2	1	2
31	5	1	1	4	2	2	4	4	4	4
32	4	1	1	4	1	1	1	1	1	2
33	3	1	1	4	4	4	4	2	4	4
34	5	3	3	4	4	5	5	4	5	4
35	5	1	1	4	4	5	5	4	4	4
36	2	1	1	3	5	5	5	2	2	4
37	4	2	1	4	4	5	5	4	4	4
38	5	1	1	2	4	4	4	4	4	2
39	2	1	1	3	3	1	4	1	1	1
40	1	1	1	5	5	5	5	4	2	4

	#9	#10	#11	#12	#13	#14	#15	#16	#17	#18
41	4	1	1	4	4	4	4	2	2	4
42	3	1	1	3	3	3	3	3	5	1
43	5	1	1	4	4	4	4	2	2	4
44	5	1	1	2	2	4	4	2	2	2
45	4	1	1	4	4	2	5	4	4	4
46	4	2	1	5	5	4	4	4	2	2
47	4	2	1	4	4	2	2	2	2	2
48	4	2	1	5	5	4	4	4	2	2
49	2	1	1	4	4	4	4	2	2	4
50	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4
51	5	1	1	4	4	4	5	2	2	4
52	4	1	1	5	4	3	2	3	1	5
53	4	2	1	2	2	4	4	2	2	4
54	4	1	1	2	4	2	5	4	4	4
55	4	1	1	5	4	5	2	2	4	4
56	4	1	1	4	4	4	4	2	2	2
57	5	1	1	2	2	2	4	2	5	2
58	4	2	1	1	1	4	2	1	2	2
59	4	1	1	4	2	4	4	2	2	4
60	4	1	1	2	4	1	4	2	4	5
61	4	2	1	5	5	5	5	4	4	5
62	4	1	1	1	4	5	5	2	4	1
63	5	1	1	1	1	4	4	5	5	2
64	3	2	1	5	4	2	4	2	2	4
65	4	2	1	4	4	2	4	4	2	2

	#19	#20	#21	#22	#23	#24	#25	#26	#27	#28
1	1	5	3	3	3	5	5	5	5	4
2	5	4	3	3	4	4	3	5	4	4
3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4
4	5	4	5	3	5	5	5	5	5	4
5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4
7	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3
8	4	3	3	4	4	4	4	2	3	3
9	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4
10	4	5	5	4	5	5	5	2	3	4
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4
13	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5
14	4	2	2	2	4	3	4	4	4	3
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
16	4	3	3	5	5	3	3	5	5	4
17	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4
18	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4
19	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5
20	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
21	5	4	4	4	4	4	4	5	5	2
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
23	4	4	4	4	4	5	4	4	5	3
24	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
26	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5
27	3	4	4	4	5	5	5	5	5	3
28	5	4	4	3	4	5	4	5	5	1
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
30	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4
31	4	4	2	3	4	5	1	4	1	1
32	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
35	5	4	4	3	5	5	4	5	5	4
36	5	4	4	4	4	4	4	4	5	2
37	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4
38	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5
39	4	5	5	5	5	5	4	5	1	2
40	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4

	#19	#20	#21	#22	#23	#24	#25	#26	#27	#28
41	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
42	2	5	5	5	5	5	5	4	4	4
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2
44	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4
45	4	4	3	3	3	3	2	5	4	4
46	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4
47	2	5	5	5	5	5	2	4	4	4
48	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4
49	5	5	4	5	5	5	5	4	4	1
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
51	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4
52	4	4	3	4	3	3	3	5	5	4
53	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
55	4	4	4	4	2	5	4	3	2	1
56	2	4	3	3	3	5	3	5	4	4
57	1	5	4	4	4	5	4	4	4	4
58	4	4	1	1	1	1	5	4	4	4
59	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2
60	5	2	4	4	4	4	2	5	5	5
61	5	5	5	5	5	4	5	5	5	2
62	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
63	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4
64	4	5	5	5	5	4	5	4	4	2
65	5	2	4	4	4	5	4	4	4	4

	#29	#30	#31	#32	#33	#34	#35	#36	#37	#38
1	3	5	4	4	4	3	3	4	4	4
2	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3
3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
4	2	5	4	4	5	5	5	4	4	2
5	4	4	2	4	4	4	4	2	2	2
6	3	4	2	2	5	4	4	3	3	2
7	4	4	4	2	4	4	4	2	5	3
8	2	4	1	2	5	4	4	5	3	4
9	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
10	3	5	4	5	5	5	5	5	5	4
11	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3
12	5	5	2	4	5	5	5	5	5	4
13	4	5	4	4	5	5	5	5	4	2
14	3	4	2	3	4	4	4	4	3	3
15	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
16	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
17	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4
18	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4
19	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4
20	2	4	4	4	5	5	5	4	4	4
21	2	5	2	2	5	4	4	4	2	2
22	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4
23	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5
24	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
25	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
27	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4
28	1	5	1	2	5	5	5	5	2	2
29	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
30	1	5	2	4	5	4	4	4	4	4
31	4	1	1	4	2	2	2	2	2	2
32	3	4	1	2	4	4	4	4	4	4
33	2	4	2	2	4	4	4	2	2	2
34	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4
35	2	5	2	2	4	4	4	5	4	2
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
37	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4
38	4	5	2	4	5	4	4	4	4	4
39	3	5	1	2	4	4	4	3	2	2
40	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4

	#29	#30	#31	#32	#33	#34	#35	#36	#37	#38
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
42	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4
43	4	5	2	2	4	4	4	4	2	2
44	3	4	2	3	4	4	4	4	3	3
45	4	5	2	4	4	4	4	5	4	1
46	4	5	2	4	4	5	5	5	4	2
47	2	5	2	4	5	4	4	4	4	4
48	4	5	2	4	4	5	5	5	4	2
49	4	5	4	5	5	5	5	5	4	2
50	4	4	2	2	4	4	4	4	4	2
51	4	5	2	4	4	4	5	5	2	2
52	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
53	3	5	1	4	4	4	4	4	3	1
54	2	5	2	4	4	4	4	4	4	2
55	4	2	1	4	4	4	4	2	2	4
56	1	5	2	2	4	4	4	4	2	2
57	2	5	2	4	4	4	4	4	2	1
58	1	4	1	2	4	4	4	4	4	2
59	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2
60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
61	5	5	4	4	1	5	5	5	4	4
62	2	4	1	4	4	4	4	4	2	2
63	2	4	1	1	4	4	4	2	4	4
64	4	4	4	4	5	5	5	4	4	2
65	4	5	4	2	5	5	4	4	2	4

	#39	#40	#41	#42	#43	#44
1	4	4	3	3	4	3
2	4	4	2	2	4	4
3	4	4	4	5	5	4
4	2	3	2	4	4	2
5	4	4	4	2	4	4
6	4	4	5	5	4	4
7	3	4	4	2	4	5
8	4	4	4	5	3	4
9	4	4	4	4	4	2
10	4	2	2	5	4	2
11	3	3	2	4	2	2
12	4	4	4	5	4	5
13	4	4	4	5	4	5
14	3	3	4	4	3	3
15	4	5	4	5	5	5
16	4	4	5	4	5	5
17	4	4	4	5	5	4
18	4	4	4	4	4	4
19	4	4	4	4	4	5
20	4	4	4	5	5	2
21	4	4	4	5	4	4
22	5	5	5	5	5	5
23	5	5	5	5	4	5
24	4	4	5	5	5	4
25	4	4	4	4	4	4
26	5	5	5	5	4	5
27	4	4	3	4	4	4
28	3	2	3	2	2	2
29	5	5	5	5	4	5
30	4	4	5	5	5	2
31	2	2	2	1	4	2
32	4	4	4	4	4	4
33	4	2	2	4	2	2
34	4	4	4	4	4	4
35	4	4	3	4	4	4
36	4	4	4	2	4	4
37	2	4	4	4	4	4
38	4	4	5	5	5	4
39	2	4	4	2	2	2
40	4	5	4	4	5	5

	#39	#40	#41	#42	#43	#44
41	2	4	4	4	4	3
42	4	4	5	5	5	5
43	2	2	2	2	4	4
44	3	3	4	3	3	4
45	2	2	4	4	2	2
46	4	4	4	2	4	2
47	4	4	4	5	4	5
48	4	4	4	2	4	2
49	4	5	5	5	4	4
50	4	4	4	2	4	5
51	4	4	4	4	4	4
52	4	4	5	4	4	4
53	2	4	4	5	3	3
54	4	4	4	4	4	4
55	4	4	2	2	2	2
56	4	4	4	4	2	2
57	2	2	2	2	4	1
58	4	4	4	4	2	2
59	4	4	4	4	4	2
60	5	5	4	5	5	5
61	5	5	5	4	4	4
62	2	3	3	2	3	2
63	2	2	2	2	2	4
64	4	4	4	4	4	2
65	4	4	4	5	4	2

ANNEXE 5

SCORES FACTORIELS DES RÉPONDANTS ET ANALYSE FACTORIELLE DES RÉSULTATS D'ENSEMBLE

	RÉP.	Nom Cég	#12	#13	#15	#16	#17	#19	#21	
			X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	
1	5	A		4	4	5	4	5	1	3
2	6	A		3	4	4	3	4	5	3
3	3	A		5	5	5	4	5	5	5
4	1	A		5	5	5	5	5	5	5
5	2	A		4	4	2	1	4	2	4
6	4	A		4	4	4	2	4	4	5
7	9	B		2	3	2	2	1	1	4
8	10	B		3	3	4	3	2	4	3
9	7	B		4	4	5	4	4	4	5
10	8	B		4	5	4	1	4	4	5
11	13	C		4	4	4	4	4	4	4
12	12	C		3	3	5	5	5	4	5
13	11	C		4	4	4	4	4	5	4
14	14	C		2	4	4	2	2	4	2
15	17	D		4	5	4	3	3	5	5
16	15	D		5	5	4	4	4	4	3
17	16	D		5	5	5	5	5	5	5
18	19	D		4	4	5	4	4	4	4
19	18	D		5	5	5	4	4	5	5
20	21	E		5	4	4	4	4	4	4
21	20	E		2	2	5	2	2	5	4
22	22	E		4	4	4	4	4	5	5
23	23	E		5	4	5	5	4	4	4
24	26	F		5	3	3	5	5	5	5
25	24	F		5	5	5	5	4	5	5
26	27	F		4	4	5	5	4	4	5
27	29	F		4	5	5	4	2	3	4
28	28	F		4	2	4	1	1	5	4
29	25	F		2	5	2	5	5	5	5
30	31	G		4	4	4	2	1	4	4
31	30	G		4	2	4	4	4	4	2
32	32	G		4	1	1	1	1	2	4
33	44	H		4	4	4	2	4	4	4
34	45	H		4	4	5	4	5	4	4
35	38	H		4	4	5	4	4	5	4
36	36	H		3	5	5	2	2	5	4
37	37	H		4	4	5	4	4	4	4
38	43	H		2	4	4	4	4	4	5
39	34	H		3	3	4	1	1	4	5
40	39	H		5	5	5	4	2	5	5

	RÉP.	Nom Cég	#12	#13	#15	#16	#17	#19	#21
			X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇
41	35	H	4	4	4	2	2	4	3
42	41	H	3	3	3	3	5	2	5
43	33	H	4	4	4	2	2	4	4
44	42	H	2	2	4	2	2	4	4
45	40	H	4	4	5	4	4	4	3
46	58	I	5	5	4	4	2	4	5
47	47	I	4	4	2	2	2	2	5
48	61	I	5	5	4	4	2	4	5
49	59	I	4	4	4	2	2	5	4
50	49	I	4	4	4	4	4	4	4
51	63	I	4	4	5	2	2	4	4
52	53	I	5	4	2	3	1	4	3
53	52	I	2	2	4	2	2	4	4
54	50	I	2	4	5	4	4	4	4
55	60	I	5	4	2	2	4	4	4
56	46	I	4	4	4	2	2	2	3
57	48	I	2	2	4	2	5	1	4
58	51	I	1	1	2	1	2	4	1
59	56	I	4	2	4	2	2	4	4
60	62	I	2	4	4	2	4	5	4
61	57	I	5	5	5	4	4	5	5
62	54	I	1	4	5	2	4	4	4
63	55	I	1	1	4	5	5	5	4
64	64	J	5	4	4	2	2	4	5
65	65	J	4	4	4	4	2	5	4

	#22	#23	#24	#25	#26	#27	#28	#29	#30	#31
	X ₈	X ₉	X ₁₀	X ₁₁	X ₁₂	X ₁₃	X ₁₄	X ₁₅	X ₁₆	X ₁₇
1	3	3	5	5	5	5	4	3	5	4
2	3	4	4	3	5	4	4	4	4	3
3	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5
4	3	5	5	5	5	5	4	2	5	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2
6	5	5	5	4	4	4	4	3	4	2
7	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
8	4	4	4	4	2	3	3	2	4	1
9	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5
10	4	5	5	5	2	3	4	3	5	4
11	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
12	5	5	5	5	5	5	4	5	5	2
13	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4
14	2	4	3	4	4	4	3	3	4	2
15	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
16	5	5	3	3	5	5	4	5	5	5
17	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5
18	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4
19	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5
20	5	5	5	5	5	5	5	2	4	4
21	4	4	4	4	5	5	2	2	5	2
22	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4
23	4	4	5	4	4	5	3	4	4	4
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
26	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
27	4	5	5	5	5	5	3	5	5	4
28	3	4	5	4	5	5	1	1	5	1
29	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5
30	4	4	5	4	5	5	4	1	5	2
31	3	4	5	1	4	1	1	4	1	1
32	3	4	4	4	4	4	4	3	4	1
33	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2
34	4	4	4	4	4	4	4	2	5	4
35	3	5	5	4	5	5	4	2	5	2
36	4	4	4	4	4	5	2	4	4	4
37	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4
38	5	4	5	5	4	5	5	4	5	2
39	5	5	5	4	5	1	2	3	5	1
40	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5

	#22	#23	#24	#25	#26	#27	#28	#29	#30	#31
	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
42	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4
43	4	4	4	4	4	4	2	4	5	2
44	2	4	4	4	4	4	4	3	4	2
45	3	3	3	2	5	4	4	4	5	2
46	5	5	5	5	5	5	4	4	5	2
47	5	5	5	2	4	4	4	2	5	2
48	5	5	5	5	5	5	4	4	5	2
49	5	5	5	5	4	4	1	4	5	4
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2
51	4	4	5	4	4	4	4	4	5	2
52	4	3	3	3	5	5	4	4	4	4
53	4	4	5	5	4	4	4	3	5	1
54	4	4	4	4	4	4	4	2	5	2
55	4	2	5	4	3	2	1	4	2	1
56	3	3	5	3	5	4	4	1	5	2
57	4	4	5	4	4	4	4	2	5	2
58	1	1	1	5	4	4	4	1	4	1
59	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2
60	4	4	4	2	5	5	5	5	5	5
61	5	5	4	5	5	5	2	5	5	4
62	4	4	4	4	4	4	4	2	4	1
63	5	4	4	4	4	4	4	2	4	1
64	5	5	4	5	4	4	2	4	4	4
65	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4

	#32 X ₁₈	#33 X ₁₉	#34 X ₂₀	#35 X ₂₁	#36 X ₂₂	#37 X ₂₃	#38 X ₂₄	#39 X ₂₅	#40 X ₂₆	#41 X ₂₇
1	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3
2	3	4	3	3	4	3	3	4	4	2
3	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4
4	4	5	5	5	4	4	2	2	3	2
5	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4
6	2	5	4	4	3	3	2	4	4	5
7	2	4	4	4	2	5	3	3	4	4
8	2	5	4	4	5	3	4	4	4	4
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	5	5	5	5	5	5	4	4	2	2
11	4	5	4	4	4	4	3	3	3	2
12	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4
13	4	5	5	5	5	4	2	4	4	4
14	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4
15	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4
16	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5
17	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4
18	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
19	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4
20	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4
21	2	5	4	4	4	2	2	4	4	4
22	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5
23	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5
24	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5
25	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
27	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3
28	2	5	5	5	5	2	2	3	2	3
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
30	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5
31	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2
32	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
33	2	4	4	4	2	2	2	4	2	2
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
35	2	4	4	4	5	4	2	4	4	3
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
37	4	5	5	5	5	4	4	2	4	4
38	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5
39	2	4	4	4	3	2	2	2	4	4
40	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4

	#32 ■X ₁₈ ■	#33 ■X ₁₉ ■	#34 ■X ₂₀ ■	#35 ■X ₂₁ ■	#36 ■X ₂₂ ■	#37 ■X ₂₃ ■	#38 ■X ₂₄ ■	#39 ■X ₂₅ ■	#40 ■X ₂₆ ■	#41 ■X ₂₇ ■
41	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4
42	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5
43	2	4	4	4	4	2	2	2	2	2
44	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4
45	4	4	4	4	5	4	1	2	2	4
46	4	4	5	5	5	4	2	4	4	4
47	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
48	4	4	5	5	5	4	2	4	4	4
49	5	5	5	5	5	4	2	4	5	5
50	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4
51	4	4	4	5	5	2	2	4	4	4
52	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5
53	4	4	4	4	4	3	1	2	4	4
54	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4
55	4	4	4	4	2	2	4	4	4	2
56	2	4	4	4	4	2	2	4	4	4
57	4	4	4	4	4	2	1	2	2	2
58	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4
59	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4
60	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4
61	4	1	5	5	5	4	4	5	5	5
62	4	4	4	4	4	2	2	2	3	3
63	1	4	4	4	2	4	4	2	2	2
64	4	5	5	5	4	4	2	4	4	4
65	2	5	5	4	4	2	4	4	4	4

	#42	#43	#44	FACTEUR F 1	COT/ COL	FACT 1 IND.
	X ₂ 8	X ₂ 9	X ₃ 0			
1	3	4	3	.294	.640	-.294
2	2	4	4	.781	.640	-.781
3	5	5	4	-1.429	.640	1.429
4	4	4	2	-.387	.640	.387
5	2	4	4	.774	.640	-.774
6	5	4	4	.087	.640	-.087
7	2	4	5	.786	.650	-.786
8	5	3	4	.760	.650	-.760
9	4	4	2	-.588	.650	.588
10	5	4	2	-.289	.650	.289
11	4	2	2	.449	.720	-.449
12	5	4	5	-1.069	.720	1.069
13	5	4	5	-.831	.720	.831
14	4	3	3	1.117	.720	-1.117
15	5	5	5	-1.383	.700	1.383
16	4	5	5	-1.028	.700	1.028
17	5	5	4	-1.402	.700	1.402
18	4	4	4	-.680	.700	.680
19	4	4	5	-1.187	.700	1.187
20	5	5	2	-.760	.680	.760
21	5	4	4	.529	.680	-.529
22	5	5	5	-1.352	.680	1.352
23	5	4	5	-.940	.680	.940
24	5	5	4	-1.401	.870	1.401
25	4	4	4	-1.365	.870	1.365
26	5	4	5	-1.577	.870	1.577
27	4	4	4	-.492	.870	.492
28	2	2	2	1.081	.870	-1.081
29	5	4	5	-1.460	.870	1.460
30	5	5	2	-.066	.680	.066
31	1	4	2	2.678	.680	-2.678
32	4	4	4	.868	.680	-.868
33	4	2	2	1.304	.780	-1.304
34	4	4	4	-.112	.780	.112
35	4	4	4	4.258E-3	.780	-4.258E-3
36	2	4	4	.107	.780	-.107
37	4	4	4	-.661	.780	.661
38	5	5	4	-.579	.780	.579
39	2	2	2	1.215	.780	-1.215
40	4	5	5	-1.302	.780	1.302

	#42	#43	#44	FACTEUR F 1	COT/ COL	FACT 1 INV.
	X ₂₈	X ₂₉	X ₃₀			
41	4	4	3	.312	.780	-.312
42	5	5	5	-.913	.780	.913
43	2	4	4	1.024	.780	-1.024
44	3	3	4	.991	.780	-.991
45	4	2	2	.852	.780	-.852
46	2	4	2	-.544	.750	.544
47	5	4	5	-9.105E-3	.750	9.105E-3
48	2	4	2	-.544	.750	.544
49	5	4	4	-.651	.750	.651
50	2	4	5	.315	.750	-.315
51	4	4	4	.077	.750	-.077
52	4	4	4	.091	.750	-.091
53	5	3	3	.695	.750	-.695
54	4	4	4	.198	.750	-.198
55	2	2	2	1.539	.750	-1.539
56	4	2	2	1.072	.750	-1.072
57	2	4	1	1.247	.750	-1.247
58	4	2	2	2.012	.750	-2.012
59	4	4	2	1.623	.750	-1.623
60	5	5	5	-.959	.750	.959
61	4	4	4	-.963	.750	.963
62	2	3	2	1.108	.750	-1.108
63	2	2	4	1.241	.750	-1.241
64	4	4	2	-.244	.670	.244
65	5	4	2	-.063	.670	.063

Factor Analysis for RÉPONSES 2: X₁ ... X₃₀

Information sommaire

Factor Procedure	Principal Component Analysis
Extraction Rule	Method Default
Transformation Method	No transformation
Number of Factors	8

Unrotated Factor Scores: Columns 36 - 43

1

Correlation matrix

	#12	#13	#15	#16	#17	#19	#21	#22
#12	1							
#13	.537	1						
#15	.142	.355	1					
#16	.308	.367	.43	1				
#17	.052	.219	.29	.604	1			
#19	.149	.257	.382	.329	.112	1		
#21	.309	.388	.176	.285	.235	.191	1	
#22	.305	.381	.116	.358	.224	.168	.721	1
#23	.348	.434	.335	.388	.218	.26	.722	.673
#24	.329	.266	.256	.289	.204	.01	.635	.511
#25	.111	.201	.166	.239	.168	.151	.485	.325
#26	.228	.224	.246	.39	.061	.191	.186	.145
#27	.164	.339	.239	.38	.157	.188	.251	.155
#28	-.03	.202	.053	.4	.366	-.037	.191	.142
#29	.394	.464	.182	.416	.219	.215	.343	.442
#30	.053	.321	.343	.2	.054	.092	.462	.313

2

Correlation matrix

	#12	#13	#15	#16	#17	#19	#21	#22
#31	.417	.599	.235	.476	.331	.235	.358	.398
#32	.316	.551	.168	.355	.409	.116	.336	.398
#33	.048	.206	-8.48E-3	.139	.091	.148	.308	.246
#34	.306	.439	.13	.319	.176	.341	.535	.46
#35	.301	.437	.132	.27	.165	.321	.542	.441
#36	.189	.382	.32	.291	.06	.293	.237	.169
#37	.196	.377	.068	.518	.254	.153	.299	.296
#38	.224	.318	3.680E-3	.427	.24	.144	.266	.335
#39	.282	.345	-.068	.197	.103	.144	.264	.284
#40	.19	.326	-.024	.218	-.056	.149	.275	.378
#41	.11	.148	-.073	.14	-.151	.084	.205	.354
#42	.129	.185	.103	.223	.138	.232	.252	.262
#43	.303	.387	.119	.323	.211	.087	.395	.447
#44	-.015	.184	-.014	.311	.172	.132	.242	.316

3



Correlation matrix

	#23	#24	#25	#26	#27	#28	#29	#30
#23	1							
#24	.576	1						
#25	.349	.269	1					
#26	.26	.125	.069	1				
#27	.257	.034	.378	.513	1			
#28	.188	.057	.193	.232	.413	1		
#29	.412	.182	.162	.22	.166	.161	1	
#30	.434	.238	.418	.404	.57	.431	.101	1

4



	#23	#24	#25	#26	#27	#28	#29	#30
#31	.476	.185	.309	.325	.455	.338	.602	.37
#32	.378	.296	.217	.175	.263	.311	.539	.231
#33	.267	.241	.23	.034	.295	.396	.06	.383
#34	.51	.256	.498	.218	.472	.31	.372	.543
#35	.494	.241	.48	.199	.456	.303	.365	.532
#36	.389	.152	.294	.265	.488	.363	.3	.653
#37	.331	.03	.293	.214	.466	.472	.423	.306
#38	.246	.189	.212	.069	.301	.296	.418	.098
#39	.154	.096	.258	.161	.374	.169	.225	.197
#40	.235	.169	.293	.296	.316	.222	.384	.255
#41	.23	-6.16E-3	.202	.262	.358	.26	.272	.341
#42	.289	.155	.291	.036	.369	.379	.097	.451
#43	.541	.331	.207	.238	.45	.36	.476	.294
#44	.334	.039	.058	.121	.332	.28	.475	.236

5

	#31	#32	#33	#34	#35	#36	#37	#38
#31	1							
#32	.626	1						
#33	.327	.25	1					
#34	.53	.441	.587	1				
#35	.485	.478	.571	.951	1			
#36	.419	.461	.39	.616	.647	1		
#37	.631	.507	.33	.498	.493	.435	1	
#38	.593	.401	.279	.359	.304	.231	.597	1
#39	.409	.253	.172	.315	.309	.293	.386	.476
#40	.464	.324	.176	.33	.327	.323	.425	.438
#41	.316	.271	.199	.365	.362	.359	.376	.314
#42	.439	.335	.487	.431	.411	.455	.425	.398
#43	.59	.531	.222	.297	.294	.353	.45	.418
#44	.402	.206	.273	.298	.328	.304	.487	.471

6

Correlation matrix

	#39	#40	#41	#42	#43	#44
#39	1					
#40	.677	1				
#41	.504	.704	1			
#42	.471	.452	.529	1		
#43	.412	.485	.43	.376	1	
#44	.43	.536	.461	.322	.474	1

7

Partials in off-diagonals and Squared Multiple R in diagonal

	#12	#13	#15	#16	#17	#19	#21	#22
#12	.585							
#13	.348	.666						
#15	-.113	.216	.582					
#16	.234	.055	.195	.778				
#17	-.175	-.098	.193	.519	.713			
#19	-.147	.115	.304	.201	-.133	.503		
#21	.044	3.683E-3	-.148	-.172	.158	.248	.804	
#22	-.029	-.02	-.126	.242	8.978E-3	.035	.232	.709
#23	-3.93E-3	.171	.168	-.048	-.096	-.028	.334	.322
#24	.148	-.101	.177	.264	-.097	-.322	.391	-.019
#25	-.103	-.21	-.028	.151	.056	8.490E-3	.132	-.134
#26	.109	-.293	-.106	.277	-.044	.214	-.062	-.198
#27	-.01	.167	.121	.072	-.079	-.067	.042	-.043
#28	-.128	.114	-.211	.177	.287	-.151	.023	-.136
#29	.189	.025	.175	.063	-.184	-.039	.194	.155
#30	-.184	.213	.291	-.176	-.119	-.353	.36	.241

8

Partials in off-diagonals and Squared Multiple R in diagonal

	#12	#13	#15	#16	#17	#19	#21	#22
#31	.152	.139	.019	-.044	.154	-.018	-.153	-.102
#32	-.181	.348	-.124	-.23	.425	-.078	-.051	.148
#33	-.123	.096	-.032	-.032	-.177	1.175E-3	.017	.09
#34	-.079	7.836E-3	-.233	.094	.11	.142	-.16	1.941E-3
#35	.194	-6.59E-3	.125	-.188	4.926E-3	-.018	.224	.042
#36	.03	-.144	.047	.187	-.19	.203	-.333	-.299
#37	-.072	-.042	-.029	.409	-.292	-.177	.2	-.099
#38	-.048	-.028	-3.67E-3	.093	-.14	2.124E-3	.06	.084
#39	.171	.222	-.12	-.147	.254	-.029	.167	.062
#40	-.147	.22	.035	-.068	-.217	.033	-.016	.144
#41	5.165E-3	-.144	.046	.145	-.295	-.175	4.865E-3	.167
#42	.191	-.305	7.034E-3	-.03	.126	.312	-.13	-.098
#43	.127	-.154	-.045	-.139	.024	.068	-.052	.024
#44	-.254	-.081	-.201	.103	.261	.035	-.106	-.126

9

Partials in off-diagonals and Squared Multiple R in diagonal

	#23	#24	#25	#26	#27	#28	#29	#30
#23	.791							
#24	.184	.707						
#25	.169	-.011	.551					
#26	.271	.042	-.377	.649				
#27	-.248	-.127	.304	.442	.693			
#28	.017	-.125	-.07	.031	.016	.572		
#29	-.201	-.121	.146	.13	-.233	.117	.698	
#30	-.242	-.012	.217	.395	.055	.229	-.248	.823

10

Partials in off-diagonals and Squared Multiple R in diagonal

	#23	#24	#25	#26	#27	#28	#29	#30
#31	.207	-.219	.032	.111	-8.57E-3	-.159	.277	.232
#32	-.157	.222	-.028	.141	-.059	-.103	.24	-.185
#33	-.197	.224	-.018	.06	-.049	.268	-.218	-.135
#34	.181	.07	-.025	-.111	.116	-.102	.204	.2
#35	-.116	-.085	.132	.068	-6.60E-3	.061	-.144	-.167
#36	.278	.045	-.138	-.228	.043	.034	.169	.549
#37	.04	-.313	.012	-.063	.041	.146	-.121	-.08
#38	-.169	.189	.021	-.089	.052	.102	-.022	-.195
#39	-.199	-.06	.065	.081	.086	-.138	-.162	-.149
#40	-.305	.265	.336	.33	-.254	.109	-.06	-.204
#41	.029	-.298	-.057	.093	.011	.051	-.011	.023
#42	.178	.073	-.089	-.394	.088	.081	-.111	.322
#43	.327	.156	-.076	-.191	.4	.202	.098	-.03
#44	.337	-.062	-.393	-.276	.218	-.195	.476	.25

11



Partials in off-diagonals and Squared Multiple R in diagonal

	#31	#32	#33	#34	#35	#36	#37	#38
#31	.784							
#32	.164	.756						
#33	.158	-.03	.591					
#34	.115	-.208	.193	.935				
#35	-.089	.23	.049	.846	.936			
#36	-.2	.333	.03	-.073	.254	.773		
#37	.17	.25	-.044	6.822E-3	.076	.015	.698	
#38	.306	.044	-.038	.175	-.18	.03	.192	.609
#39	-.02	-.195	-.089	.023	-.051	.232	.014	.174
#40	.189	-.037	-.152	.04	-.043	.087	.042	-.093
#41	-.189	.186	-.12	.113	1.855E-3	-.059	-.11	-2.16E-3
#42	.133	.14	.303	-.065	-.029	-.067	.076	.075
#43	.182	.225	.046	-.081	-.097	.015	7.281E-3	-.063
#44	-.098	-.295	.239	-.327	.311	-.079	.134	.208

12



Partials in off-diagonals and Squared Multiple R in diagonal

	#39	#40	#41	#42	#43	#44
#39	.663					
#40	.326	.786				
#41	.041	.369	.711			
#42	.206	.126	.326	.689		
#43	.094	.095	.128	-.11	.692	
#44	.1	.351	.089	-.124	.077	.74

13

Measures of Variable Sampling Adequacy

Total matrix sampling adequacy: .783

#12	.742	#31	.886
#13	.812	#32	.775
#15	.67	#33	.814
#16	.756	#34	.816
#17	.559	#35	.815
#19	.605	#36	.785
#21	.813	#37	.873
#22	.862	#38	.882
#23	.787	#39	.824
#24	.682	#40	.771
#25	.748	#41	.82
#26	.543	#42	.783
#27	.82	#43	.873
#28	.803	#44	.661
#29	.782		
#30	.691		

14

Eigenvalues and Proportion of Original Variance

	Magnitude	Variance Prop.
Value 1	10.227	.341
Value 2	2.585	.086
Value 3	2.198	.073
Value 4	1.93	.064
Value 5	1.581	.053
Value 6	1.375	.046
Value 7	1.151	.038
Value 8	1.017	.034
Value 9	.934	.031
Value 10	.815	.027
Value 11	.669	.022
Value 12	.601	.02
Value 13	.567	.019
Value 14	.525	.018
Value 15	.511	.017

15

Eigenvectors

	Vector 1	Vector 2	Vector 3	Vector 4	Vector 5	Vector 6	Vector 7	Vector 8
#12	-.132	-.199	-.187	-.1	-.267	-.243	.253	-.289
#13	-.197	-.166	-.112	.055	-.174	-.228	.213	-.121
#15	-.093	-.311	.096	.297	-.224	.096	-.236	-.02
#16	-.184	-.167	-.157	.332	.071	.14	-.219	-.076
#17	-.107	-.213	-.141	.316	.391	.104	-.135	-.151
#19	-.106	-.108	.064	.137	-.241	-.278	-.594	.079
#21	-.202	-.242	.079	-.311	.088	.16	-.063	4.148E-4
#22	-.197	-.175	-.089	-.323	.074	.145	-.108	.116
#23	-.213	-.261	.03	-.187	-9.335E-3	.156	-.048	.222
#24	-.129	-.333	3.474E-3	-.284	.101	.239	.04	-.153
#25	-.155	-.058	.216	-.112	.068	.034	-.143	-.352
#26	-.123	-.029	.038	.217	-.409	.317	.149	.058
#27	-.193	.129	.17	.24	-.163	.166	.093	-.135
#28	-.153	.135	.097	.267	.307	.236	.214	6.317E-3
#29	-.186	-.083	-.316	7.054E-3	-.079	-.145	.05	.37
#30	-.189	.015	.392	.045	-.103	.23	.142	.048

16

Eigenvectors

	Vector 1	Vector 2	Vector 3	Vector 4	Vector 5	Vector 6	Vector 7	Vector 8
#31	.246	3.471E-3	-.167	.12	-7.088E-3	-.134	.128	-.033
#32	.206	-.075	-.154	.069	.114	-.178	.299	.021
#33	.155	.09	.282	-.062	.301	-.17	.032	.053
#34	.24	-.014	.252	-.075	.048	-.289	-3.817E-3	.079
#35	.236	-9.436E-3	.26	-.083	.042	-.301	.024	.12
#36	.205	.068	.258	.133	-.132	-.141	.096	.146
#37	.219	.155	-.1	.168	.154	-.09	.036	.041
#38	.186	.138	-.257	.023	.198	-.099	-.121	-.141
#39	.171	.261	-.153	-.125	-.121	-4.856E-4	-.137	-.409
#40	.19	.281	-.162	-.177	-.202	.115	-.114	-.096
#41	.167	.344	-.02	-.168	-.19	.141	-.053	.07
#42	.186	.224	.131	-.032	.111	-.01	-.164	-.253
#43	.212	.047	-.196	-.054	-4.262E-3	.213	.172	.08
#44	-.171	.238	-.171	-.014	.081	.127	-.231	.42

17

Eigenvectors

	Vector 9	Vector 10	Vector 11	Vector 12	Vector 13	Vector 14	Vector 15
#12	-.019	.311	.01	-.075	.044	-.32	-.383
#13	.112	-.038	-.14	.369	.046	-.228	.418
#15	.343	-.207	-.16	-.029	.226	-.045	.113
#16	-.139	.177	.152	-.126	.246	-.114	-.186
#17	-.038	-.095	.255	.38	-.127	.062	-.153
#19	.073	.154	.125	-.06	-.353	.073	.116
#21	-.161	.01	-.047	.095	-.074	-.09	.114
#22	-.081	.015	.195	.023	-.071	-.24	.21
#23	.085	.032	-.129	-.111	-.169	-.171	-.115
#24	.202	.182	-.034	-.066	.291	.398	-.115
#25	-.366	-.494	-.098	-.222	-.033	.088	-.024
#26	-.279	.331	.224	-.071	-.02	.308	.162
#27	-.206	.048	-.291	.071	-.309	.082	-.133
#28	.012	.102	.19	.024	.032	-.296	.125
#29	-.112	-.192	.032	-.063	.128	.04	-.035
#30	.078	-.126	-.123	.079	.136	-.158	.138

18

Eigenvectors

	Vector 9	Vector 10	Vector 11	Vector 12	Vector 13	Vector 14	Vector 15
#31	.016	-.044	-.165	-.159	-.155	.048	.254
#32	.19	-.27	.342	-.038	-.119	.331	.078
#33	.146	.444	-.075	.031	-.018	.212	.216
#34	-.224	.052	.095	.058	.032	.036	-.092
#35	-.197	2.118E-3	.119	.136	.04	.051	-.152
#36	.243	-.152	7.676E-3	.028	.259	.114	-.352
#37	-.179	-.022	-.126	-.285	.089	-.183	.027
#38	-.057	.134	-.32	-.281	.224	.142	.148
#39	3.933E-3	.019	-.043	.451	.018	.048	-.096
#40	.021	-.09	.158	.073	.208	.186	.193
#41	.063	-.077	.38	-.15	.042	-.182	-.03
#42	.437	.057	.133	-.219	-.112	-.179	-.055
#43	.232	-.066	-.175	-.069	-.499	.122	-.23
#44	-8.007E-3	.047	-.292	.32	.121	5.345E-4	-.175

19



Unrotated Factor Matrix

	Factor 1	Factor 2	Factor 3	Factor 4	Factor 5	Factor 6	Factor 7	Factor 8
#12	.424	.319	-.277	-.138	.336	.285	-.271	.291
#13	.631	.267	-.167	.077	.218	.267	-.229	.122
#15	.298	.501	.142	.413	.282	-.112	.253	.02
#16	.59	.268	-.233	.461	-.089	-.164	.235	.076
#17	.343	.342	-.209	.439	-.492	-.121	.145	.153
#19	.338	.174	.095	.191	.303	.326	.637	-.079
#21	.646	.389	.116	-.433	-.11	-.188	.068	-4.184E-4
#22	.631	.282	-.132	-.449	-.093	-.17	.116	-.117
#23	.683	.42	.045	-.26	.012	-.183	.051	-.224
#24	.412	.536	5.151E-3	-.395	-.127	-.28	-.043	.154
#25	.497	.093	.32	-.156	-.086	-.039	.153	.355
#26	.394	.046	.056	.302	.514	-.372	-.16	-.058
#27	.616	-.207	.252	.333	.205	-.194	-.1	.136
#28	.489	-.216	.144	.372	-.386	-.276	-.23	-6.371E-3
#29	.593	.134	-.468	.01	.099	.171	-.053	-.373
#30	.603	-.025	.581	.062	.13	-.27	-.152	-.049

20



Unrotated Factor Matrix

	Factor 1	Factor 2	Factor 3	Factor 4	Factor 5	Factor 6	Factor 7	Factor 8
#31	.787	-5.580E-3	-.248	.167	8.912E-3	.157	-.137	.033
#32	.659	.12	-.229	.096	-.144	.209	-.321	-.021
#33	.495	-.144	.418	-.086	-.379	.199	-.034	-.054
#34	.768	.023	.374	-.104	-.06	.339	4.095E-3	-.08
#35	.754	.015	.385	-.116	-.052	.352	-.025	-.121
#36	.656	-.109	.382	.185	.166	.165	-.103	-.147
#37	.701	-.25	-.148	.233	-.193	.106	-.038	-.042
#38	.595	-.222	-.381	.032	-.249	.116	.13	.143
#39	.546	-.42	-.226	-.174	.152	5.695E-4	.147	.412
#40	.607	-.453	-.24	-.245	.254	-.135	.122	.097
#41	.534	-.553	-.029	-.233	.239	-.165	.057	-.07
#42	.593	-.359	.194	-.045	-.14	.012	.176	.255
#43	.678	-.075	-.291	-.075	5.359E-3	-.25	-.184	-.08
#44	.546	-.383	-.254	-.019	-.102	-.149	.247	-.424

21

Communality Summary

	SMC	Final Estimate		SMC	Final Estimate
#12	.585	.73	#31	.784	.753
#13	.666	.689	#32	.756	.678
#15	.582	.687	#33	.591	.635
#16	.778	.782	#34	.935	.867
#17	.713	.773	#35	.936	.873
#19	.503	.801	#36	.773	.709
#21	.804	.822	#37	.698	.682
#22	.709	.762	#38	.609	.663
#23	.791	.799	#39	.663	.771
#24	.707	.733	#40	.786	.798
#25	.551	.54	#41	.711	.739
#26	.649	.683	#42	.689	.636
#27	.693	.705	#43	.692	.658
#28	.572	.723	#44	.74	.783
#29	.698	.77			
#30	.823	.821			

22

Factor Scores for Unrotated Solution

	Factor 1	Factor 2	Factor 3	Factor 4	Factor 5	Factor 6	Factor 7	Factor 8
#12	.041	-.124	-.126	-.072	-.212	-.207	.236	-.287
#13	.062	-.103	-.076	.04	-.138	-.194	.199	-.12
#15	.029	-.194	.065	.214	-.178	.082	-.22	-.02
#16	.058	-.104	-.106	.239	.056	.12	-.204	-.075
#17	.034	-.132	-.095	.228	.311	.088	-.126	-.15
#19	.033	-.067	.043	.099	-.192	-.237	-.554	.078
#21	.063	-.15	.053	-.224	.07	.137	-.059	4.113E-4
#22	.062	-.109	-.06	-.233	.059	.124	-.101	.115
#23	.067	-.163	.02	-.135	-7.425E-3	.133	-.045	.22
#24	.04	-.207	2.343E-3	-.205	.08	.204	.037	-.151
#25	.049	-.036	.146	-.081	.054	.029	-.133	-.349
#26	.038	-.018	.026	.157	-.325	.27	.139	.057
#27	.06	.08	.115	.173	-.13	.141	.087	-.134
#28	.048	.084	.066	.193	.244	.201	.2	6.263E-3
#29	.058	-.052	-.213	5.078E-3	-.063	-.124	.046	.367
#30	.059	9.491E-3	.264	.032	-.082	.196	.132	.048

23

Factor Scores for Unrotated Solution

	Factor 1	Factor 2	Factor 3	Factor 4	Factor 5	Factor 6	Factor 7	Factor 8
#31	-.077	2.159E-3	-.113	.086	-5.638E-3	-.114	.119	-.032
#32	-.064	-.046	-.104	.05	.091	-.152	.279	.02
#33	-.048	.056	.19	-.044	.24	-.145	.03	.053
#34	-.075	-8.849E-3	.17	-.054	.038	-.247	-3.558E-3	.078
#35	-.074	-5.869E-3	.175	-.06	.033	-.256	.022	.119
#36	-.064	.042	.174	.096	-.105	-.12	.09	.145
#37	-.069	.097	-.067	.121	.122	-.077	.033	.041
#38	-.058	.086	-.173	.017	.157	-.084	-.113	-.14
#39	-.053	.163	-.103	-.09	-.096	-4.141E-4	.128	-.405
#40	-.059	.175	-.109	-.127	-.161	.098	-.106	-.095
#41	-.052	.214	-.013	-.121	-.151	.12	-.05	.069
#42	-.058	.139	.088	-.023	.089	-8.950E-3	.153	-.251
#43	-.066	.029	-.132	-.039	-3.390E-3	.182	.16	.079
#44	-.053	.148	-.115	-.01	.064	.108	-.215	.417

24

ANNEXE 6

INDICE DE PERFORMANCE RELATIVE ET TAUX DE COTISATION AVEC SCORES FACTORIELS D'ENSEMBLE

RÉP.	Nom Cég	facteur f1	fact. f1 inv.	cotisation	
1	5 A	.294	-.294	.640	
2	6 A	.781	-.781	.640	
3	3 A	-1.429	1.429	.640	
4	1 A	-.387	.387	.640	
5	2 A	.774	-.774	.640	
6	4 A	.087	-.087	.640	
7	9 B	.786	-.786	.650	
8	10 B	.760	-.760	.650	
9	7 B	-.588	.588	.650	
10	8 B	-.289	.289	.650	
11	13 C	.449	-.449	.720	
12	12 C	-1.069	1.069	.720	
13	11 C	-.831	.831	.720	
14	14 C	1.117	-.1117	.720	
15	17 D	-1.383	1.383	.700	
16	15 D	-1.028	1.028	.700	
17	16 D	-1.402	1.402	.700	
18	19 D	-.680	.680	.700	
19	18 D	-1.187	1.187	.700	
20	21 E	-.760	.760	.680	
21	20 E	.529	-.529	.680	
22	22 E	-1.352	1.352	.680	
23	23 E	-.940	.940	.680	
24	26 F	-1.401	1.401	.870	
25	24 F	-1.365	1.365	.870	
26	27 F	-1.577	1.577	.870	
27	29 F	-.492	.492	.870	
28	28 F	1.081	-.081	.870	
29	25 F	-1.460	1.460	.870	
30	31 G	-.066	.066	.680	
31	30 G	2.678	-2.678	.680	
32	32 G	.868	-.868	.680	
33	44 H	1.304	-.304	.780	
34	45 H	-.112	.112	.780	
35	38 H	4.258E-3	-4.258E-3	.780	
36	36 H	.107	-.107	.780	
37	37 H	-.661	.661	.780	
38	43 H	-.579	.579	.780	
39	34 H	1.215	-.215	.780	
40	39 H	-1.302	1.302	.780	

	RÉP.	Nom Cég	facteur f1	fact. f1 inv.	cotisation
	41	35 H	.312	-.312	.780
	42	41 H	-.913	.913	.780
	43	33 H	1.024	-1.024	.780
	44	42 H	.991	-.991	.780
	45	40 H	.852	-.852	.780
	46	58 I	-.544	.544	.750
	47	47 I	-9.105E-3	9.105E-3	.750
	48	61 I	-.544	.544	.750
	49	59 I	-.651	.651	.750
	50	49 I	.315	-.315	.750
	51	63 I	.077	-.077	.750
	52	53 I	.091	-.091	.750
	53	52 I	.695	-.695	.750
	54	50 I	.198	-.198	.750
	55	60 I	1.539	-1.539	.750
	56	46 I	1.072	-1.072	.750
	57	48 I	1.247	-1.247	.750
	58	51 I	2.012	-2.012	.750
	59	56 I	1.623	-1.623	.750
	60	62 I	-.959	.959	.750
	61	57 I	-.963	.963	.750
	62	54 I	1.108	-1.108	.750
	63	55 I	1.241	-1.241	.750
	64	64 J	-.244	.244	.670
	65	65 J	-.063	.063	.670

ANNEXE 7

**SCORES FACTORIELS DU THEME DIRECTION ET ANALYSE
FACTORIELLE**

	RÉP.	Nom Cég	FACTEUR F 1
1	5	A	.310
2	6	A	.717
3	3	A	-1.354
4	1	A	-.767
5	2	A	.586
6	4	A	.791
7	9	B	1.023
8	10	B	1.243
9	7	B	-.485
10	8	B	-.697
11	13	C	.134
12	12	C	-.568
13	11	C	-.875
14	14	C	.756
15	17	D	-1.395
16	15	D	-1.481
17	16	D	-1.318
18	19	D	-.509
19	18	D	-1.438
20	21	E	-.546
21	20	E	1.046
22	22	E	-.913
23	23	E	-.443
24	26	F	-1.303
25	24	F	-1.294
26	27	F	-1.350
27	29	F	-.580
28	28	F	.535
29	25	F	-1.019
30	31	G	.260
31	30	G	2.723
32	32	G	1.143
33	44	H	1.235
34	45	H	.060
35	38	H	.262
36	36	H	.165
37	37	H	-.887
38	43	H	.166
39	34	H	1.001
40	39	H	-1.348

	RÉP.	Nom Cég	FACTEUR F 1
41	35	H	.033
42	41	H	-.698
43	33	H	.529
44	42	H	.935
45	40	H	-.208
46	58	I	-.907
47	47	I	.286
48	61	I	-.907
49	59	I	-.649
50	49	I	.526
51	63	I	-.320
52	53	I	-.181
53	52	I	.739
54	50	I	.459
55	60	I	1.361
56	46	I	.527
57	48	I	.727
58	51	I	1.605
59	56	I	2.462
60	62	I	-1.178
61	57	I	-1.055
62	54	I	.834
63	55	I	1.963
64	64	J	-.353
65	65	J	-.116

Factor Analysis for DIRECTION 2: X₁ ... X₁₁

Information sommaire

Factor Procedure	Principal Component Analysis
Extraction Rule	Method Default
Transformation Method	No transformation
Number of Factors	3

Unrotated Factor Scores: Columns 16 - 18

1

Correlation matrix								
	#12	#13	#26	#28	#29	#30	#31	#32
#12	1							
#13	.537	1						
#26	.228	.224	1					
#28	-.03	.202	.232	1				
#29	.394	.464	.22	.161	1			
#30	.053	.321	.404	.431	.101	1		
#31	.417	.599	.325	.338	.602	.37	1	
#32	.316	.551	.175	.311	.539	.231	.626	1
#34	.306	.439	.218	.31	.372	.543	.53	.441
#35	.301	.437	.199	.303	.365	.532	.485	.478
#36	.189	.382	.265	.363	.3	.653	.419	.461

2

Correlation matrix

	#34	#35	#36
#34	1		
#35	.951	1	
#36	.616	.647	1

3



Partials in off-diagonals and Squared Multiple R in diagonal

	#12	#13	#26	#28	#29	#30	#31	#32
#12	.393							
#13	.392	.525						
#26	.19	-.068	.249					
#28	-.166	-.017	.067	.27				
#29	.086	.064	.103	-.019	.457			
#30	-.2	.177	.319	.203	-.217	.607		
#31	.11	.194	.1	.124	.323	.133	.629	
#32	-.075	.238	-.023	.14	.175	-.203	.318	.553
#34	.011	-6.71E-3	-.013	.016	.021	.09	.256	-.179
#35	.053	.012	-.042	-.01	.015	.017	-.203	.214
#36	.029	-.021	-.024	.037	.085	.458	-.067	.219

4



Partials in off-diagonals and Squared Multiple R in diagonal

	#34	#35	#36
#34	.915		
#35	.909	.917	
#36	-.054	.187	.592

5

Measures of Variable Sampling Adequacy

Total matrix sampling adequacy: .806

#12	.776
#13	.868
#26	.795
#28	.883
#29	.874
#30	.755
#31	.851
#32	.833
#34	.737
#35	.733
#36	.871

6

Bartlett Test of Sphericity- DF: 65 Chi Square: 437.852 P: 1.0000E-4

Eigenvalues and Proportion of Original Variance

	Magnitude	Variance Prop.
Value 1	4.958	.451
Value 2	1.582	.144
Value 3	1.019	.093
Value 4	.9	.082
Value 5	.61	.055
Value 6	.53	.048

7

Eigenvectors

	Vector 1	Vector 2	Vector 3	Vector 4	Vector 5	Vector 6
#12	-.219	.457	.01	.455	-.369	.303
#13	-.319	.291	.035	.054	-.521	-.24
#26	-.192	-.089	.711	.425	.341	.045
#28	-.211	-.323	.34	-.533	-.339	.531
#29	-.277	.383	.066	-.229	.528	.043
#30	-.285	-.462	.147	.181	-.157	-.286
#31	-.354	.209	.153	-.177	.067	8.881E-3
#32	-.322	.215	-.019	-.408	.036	-.33
#34	-.368	-.174	-.381	.153	.165	.32
#35	-.367	-.179	-.411	.137	.155	.259
#36	-.334	-.286	-.118	.039	-3.704E-3	-.452

8

Unrotated Factor Matrix

	Factor 1	Factor 2	Factor 3
#12	.489	.575	.01
#13	.71	.366	.036
#26	.428	-.112	.717
#28	.47	-.406	.343
#29	.617	.482	.066
#30	.635	-.581	.149
#31	.789	.263	.155
#32	.716	.27	-.019
#34	.819	-.219	-.384
#35	.817	-.225	-.415
#36	.743	-.36	-.119

9

Communality Summary

	SMC	Final Estimate
#12	.393	.569
#13	.525	.64
#26	.249	.71
#28	.27	.504
#29	.457	.617
#30	.607	.763
#31	.629	.716
#32	.553	.586
#34	.915	.867
#35	.917	.89
#36	.592	.696

10

Factor Scores for Unrotated Solution

	Factor 1	Factor 2	Factor 3
#12	-.099	.363	9.418E-3
#13	-.143	.231	.035
#26	-.086	-.071	.704
#28	-.095	-.257	.337
#29	-.124	.305	.065
#30	-.128	-.367	.146
#31	-.159	.166	.152
#32	-.144	.171	-.019
#34	-.165	-.139	-.377
#35	-.165	-.142	-.407
#36	-.15	-.228	-.116

ANNEXE 8

**SCORES FACTORIELS DU THEME COMPÉTENCE ET ANALYSE
FACTORIELLE**

	RÉP.	Nom Cég	SC. FACT.
1	5	A	-.153
2	6	A	.449
3	3	A	-1.178
4	1	A	.795
5	2	A	.608
6	4	A	-.187
7	9	B	.082
8	10	B	-.133
9	7	B	-.264
10	8	B	.480
11	13	C	.952
12	12	C	-1.089
13	11	C	-.502
14	14	C	.757
15	17	D	-1.030
16	15	D	-1.000
17	16	D	-1.129
18	19	D	-.529
19	18	D	-.662
20	21	E	-.561
21	20	E	.234
22	22	E	-1.522
23	23	E	-1.746
24	26	F	-1.133
25	24	F	-.926
26	27	F	-1.746
27	29	F	-.270
28	28	F	2.132
29	25	F	-1.793
30	31	G	-.400
31	30	G	1.844
32	32	G	-.109
33	44	H	1.628
34	45	H	-.576
35	38	H	-.079
36	36	H	1.030E-3
37	37	H	-.156
38	43	H	-.993
39	34	H	1.733
40	39	H	-1.113

	RÉP.	Nom Cég	SC. FACT.
41	35	H	.257
42	41	H	-1.079
43	33	H	1.733
44	42	H	.749
45	40	H	1.302
46	58	I	.365
47	47	I	-.507
48	61	I	.365
49	59	I	-.465
50	49	I	-.127
51	63	I	.359
52	53	I	-.623
53	52	I	.893
54	50	I	-.244
55	60	I	1.173
56	46	I	.970
57	48	I	2.133
58	51	I	.740
59	56	I	.624
60	62	I	-1.332
61	57	I	-1.091
62	54	I	1.702
63	55	I	1.051
64	64	J	.301
65	65	J	.029

Factor Analysis for COMPÉTENCE 2: X₁ ... X₁₀

Information sommaire

Factor Procedure	Principal Component Analysis
Extraction Rule	Method Default
Transformation Method	No transformation
Number of Factors	2

Unrotated Factor Scores: Columns 17 - 18

1



Correlation matrix

	#16	#17	#37	#38	#39	#40	#41	#42
#16	1							
#17	.604	1						
#37	.518	.254	1					
#38	.427	.24	.597	1				
#39	.197	.103	.386	.476	1			
#40	.218	-.056	.425	.438	.677	1		
#41	.14	-.151	.376	.314	.504	.704	1	
#42	.223	.138	.425	.398	.471	.452	.529	1
#43	.323	.211	.45	.418	.412	.485	.43	.376
#44	.311	.172	.487	.471	.43	.536	.461	.322

2



Correlation matrix

	#43	#44
#43	1	
#44	.474	1

3



Partials in off-diagonals and Squared Multiple R in diagonal

	#16	#17	#37	#38	#39	#40	#41	#42
#16	.533							
#17	.57	.482						
#37	.31	-.068	.517					
#38	.137	-.019	.313	.473				
#39	-.128	.152	-5.36E-3	.2	.532			
#40	.109	-.183	4.217E-3	.047	.454	.675		
#41	.079	-.269	.041	-.11	.016	.41	.601	
#42	-.08	.159	.152	.106	.162	-.026	.345	.403
#43	.012	.135	.108	.065	.022	.131	.111	.052
#44	-.03	.125	.161	.15	3.494E-3	.188	.148	-.091

4



Partials in off-diagonals and Squared Multiple R in diagonal

	#43	#44
#43	.376	
#44	.155	.43

5

Measures of Variable Sampling Adequacy

Total matrix sampling adequacy: .829

# 16	.709
# 17	.543
# 37	.872
# 38	.888
# 39	.846
# 40	.816
# 41	.805
# 42	.859
# 43	.942
# 44	.912

6

Bartlett Test of Sphericity- DF: 54 Chi Square: 296.443 P: 1.0000E-4

Eigenvalues and Proportion of Original Variance

	Magnitude	Variance Prop.
Value 1	4.502	.45
Value 2	1.702	.17
Value 3	.716	.072
Value 4	.65	.065
Value 5	.6	.06

7

Eigenvectors

	Vector 1	Vector 2	Vector 3	Vector 4	Vector 5
#16	-.251	.519	-.035	.053	-.071
#17	-.131	.626	-.24	.375	.214
#37	-.35	.189	.121	-.465	-.317
#38	-.342	.151	.115	-.577	.209
#39	-.343	-.187	-.202	.06	.686
#40	-.369	-.302	.07	.134	.231
#41	-.328	-.376	-.091	.14	-.27
#42	-.312	-.11	-.721	-.07	-.32
#43	-.328	.022	.235	.497	-.325
#44	-.338	-.012	.532	.119	.012

8

Unrotated Factor Matrix

	Factor 1	Factor 2
#16	.533	.677
#17	.278	.817
#37	.742	.247
#38	.725	.196
#39	.729	-.243
#40	.782	-.394
#41	.696	-.491
#42	.662	-.143
#43	.696	.029
#44	.718	-.016

9

Communality Summary

	SMC	Final Estimate
#16	.533	.742
#17	.482	.744
#37	.517	.612
#38	.473	.564
#39	.532	.59
#40	.675	.767
#41	.601	.725
#42	.403	.459
#43	.376	.485
#44	.43	.515

10

Factor Scores for Unrotated Solution

	Factor 1	Factor 2
#16	-.118	.398
#17	-.062	.48
#37	-.165	.145
#38	-.161	.115
#39	-.162	-.143
#40	-.174	-.232
#41	-.155	-.288
#42	-.147	-.084
#43	-.155	.017
#44	-.159	-9.293E-3

11

ANNEXE 9**SCORES FACTORIELS DU THEME GESTION ET ANALYSE FACTORIELLE**

RÉP.	Nom Cég	SC. FACT.
1	5 A	1.099
2	6 A	1.081
3	3 A	-.922
4	1 A	-.482
5	2 A	.426
6	4 A	-1.105
7	9 B	.426
8	10 B	.586
9	7 B	-.922
10	8 B	-.794
11	13 C	.243
12	12 C	-1.105
13	11 C	-.762
14	14 C	2.073
15	17 D	-1.105
16	15 D	.256
17	16 D	-.794
18	19 D	-.579
19	18 D	-.456
20	21 E	-.762
21	20 E	.243
22	22 E	-1.105
23	23 E	-.095
24	26 F	-1.105
25	24 F	-1.105
26	27 F	-1.105
27	29 F	-.267
28	28 F	.217
29	25 F	-1.105
30	31 G	-.095
31	30 G	1.453
32	32 G	.738
33	44 H	.426
34	45 H	.426
35	38 H	.044
36	36 H	.426
37	37 H	-.450
38	43 H	-.750
39	34 H	-.922
40	39 H	-1.105

	RÉP.	Nom Cég	SC. FACT.
41	35	H	.769
42	41	H	-1.105
43	33	H	.426
44	42	H	1.049
45	40	H	1.774
46	58	I	-.922
47	47	I	-1.105
48	61	I	-.922
49	59	I	-.762
50	49	I	.426
51	63	I	.089
52	53	I	1.463
53	52	I	.089
54	50	I	.426
55	60	I	.800
56	46	I	1.099
57	48	I	.089
58	51	I	4.471
59	56	I	.793
60	62	I	.243
61	57	I	-.035
62	54	I	.426
63	55	I	.115
64	64	J	-.768
65	65	J	-.095

Factor Analysis for GESTION 2: X₁ ... X₅

Information sommaire

Factor Procedure	Principal Component Analysis
Extraction Rule	Method Default
Transformation Method	No transformation
Number of Factors	2

Unrotated Factor Scores: Columns 12 - 13

1

Correlation matrix

	#21	#22	#23	#24	#33
#21	1				
#22	.721	1			
#23	.722	.673	1		
#24	.635	.511	.576	1	
#33	.308	.246	.267	.241	1

2

Partials in off-diagonals and Squared Multiple R in diagonal

	#21	#22	#23	#24	#33
#21	.671				
#22	.417	.569			
#23	.351	.302	.588		
#24	.327	.032	.197	.434	
#33	.123	.014	.049	.047	.101

3

Measures of Variable Sampling Adequacy

Total matrix sampling adequacy: .833

#21	.786
#22	.829
#23	.844
#24	.876
#33	.934

4

Bartlett Test of Sphericity- DF: 14 Chi Square: 146.345 P: 1.0000E-4

Eigenvalues and Proportion of Original Variance

	Magnitude	Variance Prop.
Value 1	3.064	.613
Value 2	.864	.173
Value 3	.508	.102

5

Eigenvectors

	Vector 1	Vector 2	Vector 3
#21	-.515	-.092	-.082
#22	-.481	-.159	-.492
#23	-.494	-.134	-.191
#24	-.444	-.116	.846
#33	-.25	.967	-.013

6

Unrotated Factor Matrix

	Factor 1	Factor 2
#21	.901	-.086
#22	.842	-.148
#23	.864	-.125
#24	.778	-.108
#33	.438	.899

7



Communality Summary

	SMC	Final Estimate
#21	.671	.82
#22	.569	.73
#23	.588	.762
#24	.434	.617
#33	.101	.999

8



Factor Scores for Unrotated Solution

	Factor 1	Factor 2
#21	-.294	-.099
#22	-.275	-.171
#23	-.282	-.145
#24	-.254	-.125
#33	-.143	1.04

9



ANNEXE 10

SCORES FACTORIELS DU THEME INTÉRET ET ANALYSE FACTORIELLE

	RÉP.	Nom. Cég	FACTEUR F 1
1	5	A	.042
2	6	A	.299
3	3	A	-1.374
4	1	A	-1.374
5	2	A	1.747
6	4	A	.245
7	9	B	2.101
8	10	B	.705
9	7	B	-.560
10	8	B	.297
11	13	C	.245
12	12	C	-1.020
13	11	C	-.517
14	14	C	.245
15	17	D	-.977
16	15	D	.193
17	16	D	-1.374
18	19	D	-1.020
19	18	D	-1.374
20	21	E	-.623
21	20	E	-.966
22	22	E	-.977
23	23	E	-.612
24	26	F	-.580
25	24	F	-1.374
26	27	F	-.560
27	29	F	-.666
28	28	F	-.569
29	25	F	-.183
30	31	G	-.215
31	30	G	2.849
32	32	G	2.144
33	44	H	.245
34	45	H	-.152
35	38	H	-.966
36	36	H	-.966
37	37	H	-.612
38	43	H	-.623
39	34	H	1.625
40	39	H	-.506

	RÉP.	Nom Cég	FACTEUR F 1
	41	35 H	.245
	42	41 H	.942
	43	33 H	.245
	44	42 H	.245
	45	40 H	.664
	46	58 I	-.623
	47	47 I	2.563
	48	61 I	-.623
	49	59 I	-.517
	50	49 I	.245
	51	63 I	-.152
	52	53 I	.987
	53	52 I	-.163
	54	50 I	-.152
	55	60 I	1.959
	56	46 I	1.361
	57	48 I	1.307
	58	51 I	.631
	59	56 I	.245
	60	62 I	.247
	61	57 I	-1.374
	62	54 I	-.152
	63	55 I	-.109
	64	64 J	-.163
	65	65 J	-.109

Factor Analysis for INTERET 2: X₁ ... X₄**Information sommaire**

Factor Procedure	Principal Component Analysis
Extraction Rule	Method Default
Transformation Method	No transformation
Number of Factors	2

Unrotated Factor Scores: Columns 9 - 10

1

**Correlation matrix**

	#15	#19	#25	#27
#15	1			
#19	.382	1		
#25	.166	.151	1	
#27	.239	.188	.378	1

2

**Partials in off-diagonals and Squared Multiple R in diagonal**

	#15	#19	#25	#27
#15	.178			
#19	.349	.159		
#25	.057	.062	.152	
#27	.153	.079	.346	.18

3



Measures of Variable Sampling Adequacy

Total matrix sampling adequacy: .608

#15
#19
#25
#27

.609
.608
.603
.611

4

Bartlett Test of Sphericity- DF: 9 Chi Square: 25.571 P: 2.400E-3

Eigenvalues and Proportion of Original Variance

Value 1
Value 2

	Magnitude	Variance Prop.
Value 1	1.754	.439
Value 2	1.012	.253

5

Eigenvectors

#15
#19
#25
#27

	Vector 1	Vector 2
#15	-.516	-.455
#19	-.487	-.532
#25	-.473	.568
#27	-.522	.432

6

Unrotated Factor Matrix

	Factor 1	Factor 2
#15	.684	-.458
#19	.645	-.536
#25	.626	.572
#27	.692	.435

7

Communality Summary

	SMC	Final Estimate
#15	.178	.678
#19	.159	.703
#25	.152	.719
#27	.18	.667

8

Factor Scores for Unrotated Solution

	Factor 1	Factor 2
#15	-.39	-.452
#19	-.368	-.529
#25	-.357	.565
#27	-.394	.429

9

ANNEXE 11**TABLEAU DES SCORES FACTORIELS RECODÉS**

	cot-rep	GEST F 1	INT F 1	COMP F 1	DIR F 1	ENS. F1
1	.640	1.099	.245	-.187	.791	-.387
2	.640	1.081	-1.374	-1.178	-1.354	.774
3	.640	-.922	.042	-.153	.310	.087
4	.640	-.482	-1.374	.795	-.767	.294
5	.640	.426	.299	.449	.717	.781
6	.640	-1.105	1.747	.608	.586	-1.429
7	.650	.426	-.560	-.264	-.485	-.588
8	.650	.586	2.101	.082	1.023	-.289
9	.650	-.922	.705	-.133	1.243	.786
10	.650	-.794	.297	.480	-.697	.760
11	.670	.243	-.109	.029	-.116	-.244
12	.670	-1.105	-.163	.301	-.353	-.063
13	.680	-.762	-.966	.234	1.046	-1.352
14	.680	2.073	2.849	1.844	2.723	.529
15	.680	-1.105	-.215	-.400	.260	-.760
16	.680	.256	2.144	-.109	1.143	-.940
17	.680	-.794	-.612	-1.746	-.443	-.066
18	.680	-.579	-.977	-1.522	-.913	2.678
19	.680	-.456	-.623	-.561	-.546	.868
20	.700	-.762	-1.374	-.662	-1.438	-1.028
21	.700	.243	-1.020	-.529	-.509	-1.383
22	.700	-1.105	-1.374	-1.129	-1.318	-1.402
23	.700	-.095	-.977	-1.030	-1.395	-1.187
24	.700	-1.105	.193	-1.000	-1.481	-.680
25	.720	-1.105	.245	.952	.134	-1.069
26	.720	-1.105	-.517	-.502	-.875	-.831
27	.720	-.267	-1.020	-1.089	-.568	1.117
28	.720	.217	.245	.757	.756	.449
29	.750	-1.105	-.152	1.702	.834	.077
30	.750	-.095	-1.374	-1.091	-1.055	.198
31	.750	1.453	.245	-.127	.526	.695
32	.750	.738	1.959	1.173	1.361	.091
33	.750	.426	-.623	.365	-.907	.315
34	.750	.426	1.361	.970	.527	#####
35	.750	.044	-.517	-.465	-.649	-.544
36	.750	.426	.247	-1.332	-1.178	-.651
37	.750	-.450	.631	.740	1.605	-.544
38	.750	-.750	-.109	1.051	1.963	-.963
39	.750	-.922	2.563	-.507	.286	-.959
40	.750	-1.105	-.163	.893	.739	1.241

	cot-rep	GEST F 1	INT F 1	COMP F 1	DIR F 1	ENS. F1
41	.750	.769	.245	.624	2.462	1.108
42	.750	-1.105	-.152	-.244	.459	1.623
43	.750	.426	-.623	.365	-.907	1.072
44	.750	1.049	.987	-.623	-.181	1.539
45	.750	1.774	1.307	2.133	.727	2.012
46	.750	-.922	-.152	.359	-.320	1.247
47	.780	-1.105	.245	.749	.935	.107
48	.780	-.922	.245	1.733	.529	-.661
49	.780	-.762	-.506	-1.113	-1.348	-.579
50	.780	.426	1.625	1.733	1.001	1.304
51	.780	.089	-.623	-.993	.166	-.112
52	.780	1.463	-.966	-.079	.262	4.258E-3
53	.780	.089	-.966	1.030E-3	.165	1.215
54	.780	.426	-.152	-.576	.060	1.024
55	.780	.800	.245	1.628	1.235	.991
56	.780	1.099	.245	.257	.033	.852
57	.780	.089	-.612	-.156	-.887	-1.302
58	.780	4.471	.942	-1.079	-.698	.312
59	.780	.793	.664	1.302	-.208	-.913
60	.870	.243	-.580	-1.133	-1.303	-1.577
61	.870	-.035	-1.374	-.926	-1.294	-1.365
62	.870	.426	-.666	-.270	-.580	-1.401
63	.870	.115	-.560	-1.746	-1.350	-1.460
64	.870	-.768	-.183	-1.793	-1.019	1.081
65	.870	-.095	-.569	2.132	.535	-.492

	Rec. INT F 1	Rec.COMP F 1	Rec.DIR F 1	rec FACT 1	REC. GEST.
1	Modérée	Elevée	Modérée	Elevée	Modérée
2	Elevée	Elevée	Éluée	Modérée	Modérée
3	Modérée	Elevée	Modérée	Modérée	Elevée
4	Elevée	Modérée	Éluée	Modérée	Elevée
5	Modérée	Modérée	Modérée	Modérée	Modérée
6	Modérée	Modérée	Modérée	Elevée	Elevée
7	Elevée	Elevée	Éluée	Elevée	Modérée
8	Modérée	Modérée	Modérée	Elevée	Modérée
9	Modérée	Elevée	Modérée	Modérée	Elevée
10	Modérée	Modérée	Éluée	Modérée	Elevée
11	Elevée	Modérée	Éluée	Elevée	Modérée
12	Elevée	Modérée	Éluée	Elevée	Elevée
13	Elevée	Modérée	Modérée	Elevée	Elevée
14	Modérée	Modérée	Modérée	Modérée	Modérée
15	Elevée	Elevée	Modérée	Elevée	Elevée
16	Modérée	Elevée	Modérée	Elevée	Modérée
17	Elevée	Elevée	Éluée	Elevée	Elevée
18	Elevée	Elevée	Éluée	Modérée	Elevée
19	Elevée	Elevée	Éluée	Modérée	Elevée
20	Elevée	Elevée	Éluée	Elevée	Elevée
21	Elevée	Elevée	Éluée	Elevée	Modérée
22	Elevée	Elevée	Éluée	Elevée	Elevée
23	Elevée	Elevée	Éluée	Elevée	Elevée
24	Modérée	Elevée	Éluée	Elevée	Elevée
25	Modérée	Modérée	Modérée	Elevée	Elevée
26	Elevée	Elevée	Éluée	Elevée	Elevée
27	Elevée	Elevée	Éluée	Modérée	Elevée
28	Modérée	Modérée	Modérée	Modérée	Modérée
29	Elevée	Modérée	Modérée	Modérée	Elevée
30	Elevée	Elevée	Éluée	Modérée	Elevée
31	Modérée	Elevée	Modérée	Modérée	Modérée
32	Modérée	Modérée	Modérée	Modérée	Modérée
33	Elevée	Modérée	Éluée	Modérée	Modérée
34	Modérée	Modérée	Modérée	Elevée	Modérée
35	Elevée	Elevée	Éluée	Elevée	Modérée
36	Modérée	Elevée	Éluée	Elevée	Modérée
37	Modérée	Modérée	Modérée	Elevée	Elevée
38	Elevée	Modérée	Modérée	Elevée	Elevée
39	Modérée	Elevée	Modérée	Elevée	Elevée
40	Elevée	Modérée	Modérée	Modérée	Elevée

	Rec. INT F 1	Rec.COMP F 1	Rec.DIR F 1	rec FACT 1	REC. GEST.
41	Modérée	Modérée	Modérée	Modérée	Modérée
42	Elevée	Elevée	Modérée	Modérée	Elevée
43	Elevée	Modérée	Élevée	Modérée	Modérée
44	Modérée	Elevée	Élevée	Modérée	Modérée
45	Modérée	Modérée	Modérée	Modérée	Modérée
46	Elevée	Modérée	Élevée	Modérée	Elevée
47	Modérée	Modérée	Modérée	Modérée	Elevée
48	Modérée	Modérée	Modérée	Elevée	Elevée
49	Elevée	Elevée	Élevée	Elevée	Elevée
50	Modérée	Modérée	Modérée	Modérée	Modérée
51	Elevée	Elevée	Modérée	Elevée	Modérée
52	Elevée	Elevée	Modérée	Modérée	Modérée
53	Elevée	Modérée	Modérée	Modérée	Modérée
54	Elevée	Elevée	Modérée	Modérée	Modérée
55	Modérée	Modérée	Modérée	Modérée	Modérée
56	Modérée	Modérée	Modérée	Modérée	Modérée
57	Elevée	Elevée	Élevée	Elevée	Modérée
58	Modérée	Elevée	Élevée	Modérée	Modérée
59	Modérée	Modérée	Élevée	Elevée	Modérée
60	Elevée	Elevée	Élevée	Elevée	Modérée
61	Elevée	Elevée	Élevée	Elevée	Elevée
62	Elevée	Elevée	Élevée	Elevée	Modérée
63	Elevée	Elevée	Élevée	Elevée	Modérée
64	Elevée	Elevée	Élevée	Modérée	Elevée
65	Elevée	Modérée	Modérée	Elevée	Elevée

	GEST. F1 INU.	INT. F1 INU.	COMP. F1 INU.	DIR. F1 INU.
1	-1.099	-.245	.187	-.791
2	-1.081	1.374	1.178	1.354
3	.922	-.042	.153	-.310
4	.482	1.374	-.795	.767
5	-.426	-.299	-.449	-.717
6	1.105	-1.747	-.608	-.586
7	-.426	.560	.264	.485
8	-.586	-2.101	-.082	-1.023
9	.922	-.705	.133	-1.243
10	.794	-.297	-.480	.697
11	-.243	.109	-.029	.116
12	1.105	.163	-.301	.353
13	.762	.966	-.234	-1.046
14	-2.073	-2.849	-1.844	-2.723
15	1.105	.215	.400	-.260
16	-.256	-2.144	.109	-1.143
17	.794	.612	1.746	.443
18	.579	.977	1.522	.913
19	.456	.623	.561	.546
20	.762	1.374	.662	1.438
21	-.243	1.020	.529	.509
22	1.105	1.374	1.129	1.318
23	.095	.977	1.030	1.395
24	1.105	-.193	1.000	1.481
25	1.105	-.245	-.952	-.134
26	1.105	.517	.502	.875
27	.267	1.020	1.089	.568
28	-.217	-.245	-.757	-.756
29	1.105	.152	-1.702	-.834
30	.095	1.374	1.091	1.055
31	-1.453	-.245	.127	-.526
32	-.738	-1.959	-1.173	-1.361
33	-.426	.623	-.365	.907
34	-.426	-1.361	-.970	-.527
35	-.044	.517	.465	.649
36	-.426	-.247	1.332	1.178
37	.450	-.631	-.740	-1.605
38	.750	.109	-1.051	-1.963
39	.922	-2.563	.507	-.286
40	1.105	.163	-.893	-.739

	GEST. F1 IND.	INT. F1 IND.	COMP. F1 IND.	DIR. F1 IND.
41	-.769	-.245	-.624	-2.462
42	1.105	.152	.244	-.459
43	-.426	.623	-.365	.907
44	-1.049	-.987	.623	.181
45	-1.774	-1.307	-2.133	-.727
46	.922	.152	-.359	.320
47	1.105	-.245	-.749	-.935
48	.922	-.245	-1.733	-.529
49	.762	.506	1.113	1.348
50	-.426	-1.625	-1.733	-1.001
51	-.089	.623	.993	-.166
52	-1.463	.966	.079	-.262
53	-.089	.966	-1.030E-3	-.165
54	-.426	.152	.576	-.060
55	-.800	-.245	-1.628	-1.235
56	-1.099	-.245	-.257	-.033
57	-.089	.612	.156	.887
58	-4.471	-.942	1.079	.698
59	-.793	-.664	-1.302	.208
60	-.243	.580	1.133	1.303
61	.035	1.374	.926	1.294
62	-.426	.666	.270	.580
63	-.115	.560	1.746	1.350
64	.768	.183	1.793	1.019
65	.095	.569	-2.132	-.535

	ENS. F1 IND.
1	.387
2	-.774
3	-.087
4	-.294
5	-.781
6	1.429
7	.588
8	.289
9	-.786
10	-.760
11	.244
12	.063
13	1.352
14	-.529
15	.760
16	.940
17	.066
18	-2.678
19	-.868
20	1.028
21	1.383
22	1.402
23	1.187
24	.680
25	1.069
26	.831
27	-1.117
28	-.449
29	-.077
30	-.198
31	-.695
32	-.091
33	-.315
34	9.105E-3
35	.544
36	.651
37	.544
38	.963
39	.959
40	-1.241

	ENS. F1 IND
41	-1.108
42	-1.623
43	-1.072
44	-1.539
45	-2.012
46	-1.247
47	-.107
48	.661
49	.579
50	-1.304
51	.112
52	-4.258E-3
53	-1.215
54	-1.024
55	-.991
56	-.852
57	1.302
58	-.312
59	.913
60	1.577
61	1.365
62	1.401
63	1.460
64	-1.081
65	.492

ANNEXE 12

**LISTE DES CEGEP DU QUÉBEC ET TAUX DE COTISATION MOYEN DU
RÉSEAU COLLÉGIAL**

TAUX DE COTISATION MOYEN DU
RESEAU COLLEGIAL

89 + 90 + 91 = 93

CEGEP	1990	1991	1992	1993
Abitibi-Témiscamingue				
Ahuntsic				
Alma				
André-Laurendeau				
Baie-Comeau				
Beauces-Appalaches				
Bois-de-Boulogne				
Champlain				
Chicoutimi				
Dawson				
Drummondville				
Edouard Montpetit				
François-Xavier-Garneau				
Gaspésie et des Iles				
Granby				
Héritage				
John Abbott				
Joliette-De Lanaudière				
Jonquière				
La Pocatière				
Lévis-Lauzon				
Limoilou				
Lionel-Groulx				
Maisonneuve				
Matane				
Montmorency				
Outaouais				
Région de l'amiante				
Rimouski				
Rivière-du-Loup				
Rosemont				
Saint-Félicien				
Sainte-Foy				
Saint-Hyacinthe				
Saint-Jean-sur-Richelieu				
Saint-Jérôme				
Saint-Laurent				
Sept-Iles				
Shawinigan				
Sherbrooke				
Sorel-Tracy				
Trois-Rivières				
Valleyfield				
Vanier				
Victoriaville				
Vieux Montréal				
Taux moyen	0,70	0,68	0,67	0,69

ANNEXE 13

STATISTIQUES DESCRIPTIVES

ANNEXE 13

STATISTIQUES DESCRIPTIVES

La compilation des données est la prochaine étape de la méthodologie. Afin de bien présenter les répondants qui nous feront connaître leurs perceptions, voici, dans les pages qui suivent, explications et tableaux des statistiques descriptives.

Les données recueillies sont traitées en utilisant la distribution de fréquence relative et absolue et la fréquence où se retrouve le mode y est aussi identifiée.

13.1 Informations générales

Avant de présenter les stastiques descriptives des onze premières questions, voici la distribution des répondants des dix CEGEP.

Parmi les cinq CEGEP qui ont un taux de cotisation inférieur au taux de cotisation moyen du réseau, nous retrouvons vingt-quatre répondants.

Parmi les cinq CEGEP qui ont un taux de cotisation supérieur au taux de cotisation moyen du réseau, nous retrouvons quarante-et-un répondants.

ANNEXE 13.1			
RÉPARTITION DES RÉPONDANTS SELON LE TAUX DE COTISATION			
CEGEP	COTISATION	NOMBRE DE REPONDANTS	POURCENTAGE
5/10	Supérieure	41	63.077
5/10	Inférieure	24	-Mode 36.923

13.1.1 Sexe

Sur les soixante-cinq répondants, cinquante-cinq sont des hommes (84,6%) et dix sont des femmes (15,3%).

ANNEXE 13.1.1		
RÉPARTITION DES RÉPONDANTS SELON LE SEXE		
SEXЕ	NOMBRE DE REPONDANTS	POURCENTAGE
Masculin	55	84.615 -Mode
Féminin	10	15.385

13.1.2 Age

Vingt répondants (30,7%) se situent dans la classe des 51 à 55 ans et dix-huit (27,6%) autres dans la classe 46 à 50 ans. Un très petit nombre a moins de trente ans ou plus de 60 ans.

ANNEXE 13.1.2		
RÉPARTITION DES RÉPONDANTS SELON LE GROUPE D'AGE		
GROUPE D'AGE	NOMBRE DE REPONDANTS	POURCENTAGE
Moins de 30 ans	1	1.538
de 31 à 35 ans	2	3.077
de 36 à 40 ans	6	9.231
de 41 à 45 ans	11	16.923
de 46 à 50 ans	18	27.692
de 51 à 55 ans	20	30.769 -Mode
de 56 à 60 ans	6	9.231
Plus de 60 ans	1	1.538

13.1.3 Années d'expérience dans le réseau collégial

Trente-sept personnes (56,9%) ont plus de 20 ans d'expérience dans le réseau collégial. Douze autres (18,4%) possèdent de 11 à 15 ans d'expérience.

Les autres fréquences sont assez également réparties.

ANNEXE 13.1.3		
RÉPARTITION DES RÉPONDANTS SELON LES ANNÉES D'EXPÉRIENCE DANS LE RÉSEAU COLLÉGIAL		
GROUPE D'ÂGE	NOMBRE DE REPONDANTS	POURCENTAGE
Moins de 5 ans	4	6.154
de 5 à 10 ans	7	10.769
de 11 à 15 ans	12	18.462
de 16 à 20 ans	5	7.692
Plus de 20 ans	37	56.923 -Mode

13.1.4 Années d'expérience comme cadre dans le réseau collégial

Le plus grand nombre de répondants se retrouve dans la classe de 5 à 10 ans où ils sont vingt-et-un (32,3%). Dans la classe suivante, il y a dix-sept personnes (26,1%) qui possèdent de 11 à 15 ans d'expérience. Treize autres individus (20,0%) ont plus de 20 ans d'expérience.

ANNEXE 13.1.4**RÉPARTITION DES RÉPONDANTS SELON LES ANNÉES D'EXPÉRIENCE COMME CADRE DANS LE RÉSEAU COLLÉGIAL**

GROUPE D'ÂGE	NOMBRE DE REPONDANTS	POURCENTAGE
Moins de 5 ans	9	13.846
de 5 à 10 ans	21	32.308 -Mode
de 11 à 15 ans	17	26.154
de 16 à 20 ans	5	7.692
Plus de 20 ans	13	20

13.1.5 Niveau hiérarchique du répondant

Les répondants se répartissent parmi sept titres d'emploi. Vingt-et-une personnes (32,3%) occupent le poste d' adjoint au directeur alors que dix-sept autres (26,1%) travaillent à titre de coordonnateur. Douze individus (18,4%) oeuvrent à des postes de cadres de direction. Les quatre autres catégories d'emplois que sont les, adjoint administratif, régisseur, contremaître et agent d'administration, se répartissent presque également entre elles.

ANNEXE 13.1.5**RÉPARTITION DES RÉPONDANTS SELON LE NIVEAU HIÉRARCHIQUE**

TITRE D'EMPLOI	NOMBRE DE REPONDANTS	POURCENTAGE
Directeur	12	18.462
Adjoint au directeur	21	32.308 -Mode
Coordonateur	17	26.154
Conseiller	0	0
Adjoint administratif	4	6.154
Régisseur	4	6.154

Contremaître	4	6.154
Agent d'administration	3	4.615
Autre	0	0

13.1.6 Supérieur hiérarchique du répondant

La plus grande fréquence de répondants relève de la direction des services pédagogiques; ils sont dix-neuf (29,2%). Douze personnes (18,4%) dépendent de la direction des ressources matérielles et dix autres (15,3%) de la direction des ressources humaines. Neuf individus (13,8%) relèvent de la direction générale.

ANNEXE 13.1.6 RÉPARTITION DES RÉPONDANTS SELON LA PROVENANCE DU SUPÉRIEUR HIÉRARCHIQUE		
DIRECTION	NOMBRE DE REPONDANTS	POURCENTAGE
Générale	9	13.846
Serv. pédagogique	19	29.231 -Mode
Serv. res. fin.	5	7.692
Serv. aux étudiants	6	9.231
Serv. ress. humaines	10	15.385
Ress. matériels	12	18.462
Autre	4	6.154

13.1.7 Nombre de personnes sous son autorité

Vingt répondants (30,7%) supervisent de 5 à 10 employés tandis que quinze autres (23,0%) ont moins de 5 personnes à leur charge. Quatre cadres (6,1%) ont plus de 50 individus sous leur autorité et

cinq autres (7,6%) n'en ont aucun.

ANNEXE 13.1.7		
RÉPARTITION DES RÉPONDANTS SELON LE NIVEAU DE SUPERVISION		
PERSONNES À CHARGE	NOMBRE DE REPONDANTS	POURCENTAGE
Aucune	5	7.692
Moins de 5	15	23.077
de 5 à 10	20	30.769 -Mode
de 11 à 15	8	12.308
de 16 à 20	5	7.692
de 21 à 30	2	3.077
de 31 à 40	4	6.154
de 41 à 50	2	3.077
Plus de 50	4	6.154

13.1.8 Catégorie de personnel sous son autorité

Dans la fréquence la plus importante, on note que vingt répondants (30,7%) exercent principalement leur autorité sur du personnel de soutien, quatorze autres (21,5%) sur des professionnels, onze (16,9%) sur des techniciens et encore onze autres (16,9%) sur du personnel cadre. Sept cadres (10,7%) ont autorité sur des professeurs. Enfin, deux personnes ont à leur charge d'autres catégories de personnels.

ANNEXE 13.1.8		
RÉPARTITION DES RÉPONDANTS SELON L'AUTORITÉ SUR LES AUTRES CATÉGORIES DE PERSONNELS		
CATÉGORIE	NOMBRE DE REPONDANTS	POURCENTAGE
Cadre	11	16.923
Professionnel	14	21.538
Technicien	11	16.923
Professeur	7	10.769
Personnel de soutien	20	30.769 -Mode
Autre	2	3.077

13.1.9 Scolarité

La majorité des cadres possède un baccalauréat, soit trente-six personnes (55,3%). Quinze autres cadres (23,0%) ont à leur actif un diplôme de maîtrise. Seulement trois individus (4,6%) ne possèdent qu'un niveau d'études secondaires.

ANNEXE 13.1.9		
RÉPARTITION DES RÉPONDANTS SELON LE NIVEAU DE SCOLARITÉ		
NIVEAU	NOMBRE DE REPONDANTS	POURCENTAGE
Secondaire	3	4.615
Collégial	7	10.769
Certificat	4	6.154
Baccalauréat	36	55.385 -Mode
Maîtrise	15	23.077
Autre	0	0

13.1.10 Nombre d'heures mensuelles de gestion de la santé et sécurité du travail

Quarante-sept répondants (72,3%) consacrent moins de trois heures par mois à la gestion de la santé et sécurité du travail et quinze autres cadres (23,0%) y travaillent de 3 à 7 heures mensuellement. Seulement une personne (1,5%) y met plus de 15 heures. La santé et sécurité du travail n'accapare pas beaucoup de temps de travail des gestionnaires de CEGEP.

ANNEXE 13.1.10		
RÉPARTITION DES RÉPONDANTS SELON LE NOMBRE D'HEURES MENSUELLES ACCORDÉES À LA SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL		
NOMBRE D'HEURES	NOMBRE DE REPONDANTS	POURCENTAGE
Moins de 3 heures	47	72.308 -Mode
de 3 à 7 heures	15	23.077
de 8 à 15 heures	2	3.077
Plus de 15 heures	1	1.538

13.1.11 Nombre d'heures mensuelles de gestion de la santé et sécurité du travail excluant les rapports d'analyse-accident

Cinquante-sept personnes (87,6%) consacrent mensuellement moins de trois heures à la gestion de la santé et sécurité du travail et seulement cinq cadres (7,6%) y investissent de 3 à 7 heures par mois. Il n'y a que trois répondants (4,6%) qui travaillent de 8 à 15 heures. Aucun des individus (0%) n'y met plus de 15 heures. En considérant

l'exclusion des rapports d'analyse-accident, le temps consacré par la plupart des cadres à la santé et sécurité du travail est minime.

ANNEXE 13.1.11**RÉPARTITION DES RÉPONDANTS SELON LE NOMBRE D'HEURES MENSUELLES ACCORDÉES À LA SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL EXCLUANT LES RAPPORTS D'ANALYSE-ACCIDENT**

NOMBRE D'HEURES	NOMBRE DE REPONDANTS	POURCENTAGE
Moins de 3 heures	57	87.692 -Mode
de 3 à 7 heures	5	7.692
de 8 à 15 heures	3	4.615
Plus de 15 heures	0	0