

MANUEL TECHNIQUE & GUIDE UTILISATEUR

PROFIL E-STRESS

Ce manuel a été réalisé par les psychologues du département de Science et Innovation de Central Test.

Le test PROFIL E-STRESS et le logo Central Test sont des marques déposées.

Tout droit de reproduction, modification ou réutilisation doit être accordé par écrit par l'éditeur Central Test.

*Copyright © 2020 par Central Test - Empowering Talent.
Tous droits réservés.*

Sommaire

1. Construction du test	3
1.1. Présentation	3
1.2. Structure du questionnaire	3
1.3. Qu'obtiennent le candidat et l'examineur ?	4
1.4. Cadre théorique	4
1.4.1. Le modèle SGA : « Syndrome Général d'Adaptation » de Selye (1956)	4
1.4.2. Le modèle de Karasek (1979)	4
1.4.3. Le modèle « Efforts – Récompenses » de Siegrist (1986)	5
1.4.4. Etudes récentes sur le stress	5
1.5. Descriptif des dimensions et des facteurs	6
2. Validation psychométrique	8
2.1 Description de la population	8
2.1. Sensibilité	9
2.1.1. Sensibilité des items	9
2.1.2. Sensibilité des facteurs	9
2.2. Fidélité	13
2.2.1. Consistance interne	13
2.3. Validité	13
2.3.1. Corrélations items / facteurs	13
2.3.2. Corrélation items / dimensions	14
2.3.3. Inter-corrélations entre les facteurs	16

1. Construction du test

1.1. Présentation

Près de 20 % des salariés européens estiment que leur santé est affectée par des problèmes de stress (surcharge de travail, instabilité de l'emploi, relations professionnelles conflictuelles etc.). La perpétuelle croissance de ce phénomène ces dernières années place le stress comme l'un des principaux problèmes de santé au travail du XXIème siècle, car le stress a un impact à la fois sur le bien-être général de l'individu mais également sur sa productivité.

Le **PROFIL E-STRESS** développé par *Central Test* établit une hiérarchisation des principales sources de stress au travail et permet d'évaluer avec précision les facteurs jugés stressant par le salarié.

Objectif

Déterminer quels sont les principaux éléments occasionnant du stress chez vos salariés.

Cibles

Cadres et employés actuellement en poste.

Points forts du test

- Évaluation de 11 agents stressants classés selon 3 catégories de stress au travail, Identification précise des facteurs générant du stress au travail.
- Contrôle de la désirabilité sociale.

Temps de passation

Le temps de passation du test est estimé à une vingtaine de minutes.

Administration

En ligne.

1.2. Structure du questionnaire

Le **PROFIL E-STRESS** est composé de 55 questions (avec choix d'une seule réponse parmi 3 propositions) se présentant sous la forme de mini-scénarios.

On vous prévient un peu tard que vous devez faire une présentation lors d'une réunion. Vous ne disposez que de deux jours de préparation alors qu'il en faudrait cinq :

- 1 | Même si ce n'est pas parfait, vous faites de votre mieux avec le temps imparti.
- 2 | Vous faites ce que vous pouvez mais redoutez que quelque chose se passe mal.
- 3 | Vous ne prenez aucun moment de répit car vous voulez que tout soit parfait.]

Figure 1. Exemple de question sous forme de « mini-scénario ».

1.3. Qu'obtiennent le candidat et l'examineur ?

- Un graphique en radar présentant l'ensemble des résultats au test ;
- Un score général de stress ;
- Des résultats détaillés sous forme de commentaires personnalisés en fonction du score obtenu à chacun des facteurs.

1.4. Cadre théorique

Le stress au travail est reconnu comme étant l'un des problèmes organisationnels majeurs des entreprises du XXI^{ème} siècle. En effet, depuis 60 ans, nombreuses sont les études montrant que les travailleurs stressés sont en moins bonne santé, moins motivés, moins productifs et plus enclins aux représailles organisationnelles (vol, mouvements de grève etc.).

Le **PROFIL E-STRESS** développé par *Central Test* a été conçu afin d'évaluer les facteurs stressants les plus importants et les plus opérationnels dans le milieu du travail. Ainsi, ce test évalue l'impact de onze agents stressants, tous provenant de divers modèles théoriques validés empiriquement. En ce sens, nous allons présenter succinctement l'état de la recherche quant à ce domaine, en développant les trois principaux modèles du stress sur lesquels sont basés ce test, et nous nous intéresserons aux récentes études menées par le Ministère du Travail.

1.4.1. Le modèle SGA : « Syndrome Général d'Adaptation » de Selye (1956)

Pour Selye, le stress est la réponse de l'organisme aux exigences de l'environnement. Selon cet auteur, face à une situation stressante, l'organisme a pour objectif de rétablir son équilibre.

En ce sens, ce modèle se décompose en trois stades :

- La réaction d'alarme : Phase où l'individu mobilise ses ressources.
- La phase de résistance : Phase où l'individu lutte contre le facteur stressant.
- La phase d'épuisement : Si les ressources ne sont pas suffisantes et/ou si le facteur stressant persiste, l'individu s'épuise progressivement et les conséquences du stress deviennent négatives.

Bien que ce modèle reste sommaire, il permet tout de même d'avoir une vue d'ensemble sur les mécanismes entrant en jeu lorsqu'un facteur stressant vient perturber le salarié.

1.4.2. Le modèle de Karasek (1979)

Dans le domaine du stress au travail, le modèle de Robert Karasek est considéré comme l'un des plus aboutis. Ainsi, le paradigme développé par cet auteur permet une évaluation collective du bien-être au travail en évaluant de manière globale la santé mentale des salariés au sein d'une entreprise.

Pour cela, ce modèle repose sur deux déterminants :

- **La latitude décisionnelle** : Ce facteur tient compte :
 - De la possibilité de choisir sa façon de travailler ;
 - De la possibilité d'utiliser ses propres compétences et d'en développer de nouvelles.
- **La demande psychologique** : Ce facteur correspond à la charge psychologique associée à l'exécution des tâches, à la quantité et/ou à la complexité des tâches, aux tâches imprévues, aux contraintes de temps, etc.

Selon Karasek (1979), un niveau élevé de demandes au travail associé à un niveau faible de latitude de décision aboutit à un niveau élevé de stress. Karasek et Theorell (1990) ont, par la suite, enrichi ce modèle par l'introduction d'un facteur supplémentaire : le soutien social.

Enfin, Hellemans et Karnas (1999) ont repris le modèle de Karasek et Theorell (1990) ce qui a permis de peaufiner le premier paradigme et de former ainsi un nouveau modèle à six facteurs : **Latitude de décision, apprentissage, pression du temps, dérangement, soutien social du supérieur et soutien social des collègues**. Ainsi, selon Hellemans et Karnas (1999), chaque facteur précédemment cité peut être à l'origine du stress chez le salarié.

1.4.3. Le modèle « Efforts – Récompenses » de Siegrist (1986)

Selon Siegrist (1986), le stress professionnel pourrait également provenir d'un déséquilibre entre « les efforts consentis pour satisfaire les exigences du travail et les récompenses attendues par l'individu ». Ainsi, cet auteur distingue deux types d'efforts :

- Les efforts extrinsèques qui correspondent aux exigences développées dans le modèle de Karasek ;
- Les efforts intrinsèques qui représentent des facettes de la personnalité.

En outre, les faibles récompenses peuvent prendre trois formes : **un salaire insatisfaisant, le manque d'estime et de respect au travail** (incluant le faible soutien et le traitement injuste) **et la faible sécurité de l'emploi et /ou de faibles opportunités de carrière**.

Ce modèle permet d'intégrer la dimension de personnalité mise de côté par Karasek mais aussi d'amorcer une considération de l'insécurité de l'emploi. De plus, Siegrist aborde le thème de la reconnaissance au travail comme facteur de stress, ce qui est également novateur.

1.4.4. Etudes récentes sur le stress

Selon un rapport récent de l'Organisation Internationale du Travail, le stress coûterait à l'industrie américaine 200 milliards de dollars chaque année en pertes de productivité, maladies, décès prématurés et mouvements de personnel. C'est sur la base de ce chiffre alarmant que le Ministère du Travail français a réalisé, en février 2010, un plan national d'urgence pour la prévention du stress professionnel. Ce programme a abouti à la hiérarchisation des entreprises françaises selon trois

catégories : 33% des entreprises sont classées « vertes », 55% « oranges » et 12% des entreprises sont classées « rouges ».

Le stress professionnel apparaît donc comme un réel problème tant pour l'organisation que pour l'employé. C'est pourquoi il est essentiel que les ressources humaines s'intéressent à ce concept afin d'assurer bien-être et productivité à l'entreprise.

1.5. Descriptif des dimensions et des facteurs

Le **PROFIL E-STRESS** est divisé en trois dimensions structurées selon onze facteurs. Chaque facteur correspond à un « agent stressant » pouvant générer chez l'individu interrogé une source potentielle de stress au travail.

Tableau 1. Descriptif des dimensions et facteurs

Première dimension : Le stress face au contenu du travail

La charge de travail (1)

Ce stressor correspond à de fortes exigences quantitatives. En effet, le salarié juge avoir une charge de travail très voire trop importante, avoir trop d'informations à traiter simultanément et ne pas avoir le temps de prendre des pauses.

Le manque de stimulation et d'activité au travail (1)

Face à ce stressor, l'employé a tendance à juger ses missions ennuyeuses, simples et routinières. En outre, il a tendance à se sentir inutile voire être « payé à ne rien faire ».

Le manque de clarté des tâches et des objectifs (1)

Ce facteur stressant a pour origine les imprécisions quant aux missions confiées. Face à des ordres jugés contradictoires ou des objectifs imprécis voire inexistant, l'individu s'interroge sur ce que l'on attend de lui et cherche les moyens optimaux de mener à bien ses missions (Comment dois-je m'y prendre ? Sur quelle base serai-je évalué(e) ?).

Les responsabilités (1)

Ce stressor correspond à de fortes exigences qualitatives. Le salarié est stressé du fait d'être à la tête d'une équipe conséquente, d'être sans cesse mis en avant, de devoir prendre la parole au nom de son équipe ou encore d'être directement confronté aux supérieurs et de subir des pressions quant à ses responsabilités (demande constante de précision, de qualité, de vigilance etc.).

L'évolution des méthodes de travail (2)

Ce facteur de stress a pour origine une évolution trop rapide des méthodes de travail (ex: l'utilisation de nouveaux logiciels informatiques). Ainsi, l'individu a tendance à se sentir dépassé.

Seconde dimension : Le stress face au contexte de travail

L'environnement de travail (1)

L'employé se plaint de son environnement de travail [nuisances physiques (bruit, odeur, chaleur, froid, lumière etc.)) ou mauvaise ergonomie des postes de travail (bureau trop petit, locaux mal agencés etc.)].

L'instabilité de l'emploi (2)

Ce facteur stressant est constitué de diverses sources d'instabilité :

- L'instabilité quant aux contrats de travail (contrat précaire, sous-traitance, menace de perte d'emploi...),
 - L'instabilité socio-économique (mauvaise santé économique de l'entreprise ou incertitude sur son avenir).
-

L'éthique de l'entreprise (1)

Pour ce facteur, l'individu est stressé car les valeurs prônées par l'entreprise sont en inadéquation avec les siennes. Ainsi, ce dernier juge que son organisation n'est pas éthique et va à l'encontre des règles et lois établies.

Troisième dimension : Le stress face aux relations au travail

Les relations avec les collègues (3)

L'employé se plaint du manque de communication et d'aide de la part de ses collègues, ce qui peut conduire à des relations conflictuelles voire des altercations entre les différents membres de l'équipe.

Les relations avec les supérieurs (3)

L'employé se plaint du management qu'il considère peu participatif, autoritaire ou déficient. Il estime également subir des pressions de son employeur et/ou d'être infantilisé par ce dernier.

Le manque de reconnaissance (4)

Ce stressor correspond à l'absence ou la faible reconnaissance du travail accompli. L'individu estime ne pas avoir de retour sur le travail qu'il effectue et ne pas avoir la possibilité de présenter les projets qui lui sont alloués.

Références :

- (1) : Sous dimensions inspirées par le modèle OSI-R développé par Sample (2007)
- (2) : Sous dimensions inspirées par l'enquête INRS (2008)
- (3) : Sous dimensions inspirées par le modèle de Hellemans et Karnas (1999)
- (4) : Sous dimensions inspirées par le modèle de Siegrist (1986)

2. Validation psychométrique

2.1 Description de la population

Les analyses portent sur un échantillon de 135 internautes ayant réalisé le test courant juillet 2010.

Tableau 2. Échantillon selon le genre.

Genre	Pourcentage (%)
Femme	67,00
Homme	33,00

Tableau 3. Échantillon selon l'âge.

Age	Pourcentage (%)
Inférieur ou égal à 29 ans	26,00
Entre 30 et 35 ans	24,00
Entre 36 et 43 ans	24,00
Supérieur ou égal à 64 ans	26,00

Tableau 4. Échantillon selon le secteur professionnel.

Secteur professionnel	Pourcentage (%)
Commercial, Marketing, Achats	12,00
Étude, conseil, expertise	10,00
Métiers administratifs	10,00
Médical, paramédical, social	9,00
Communication	8,00
Autre (étudiants, retraités...)	7,50
Direction générale, chef d'entreprise	7,50
Éducateur, enseignant	5,00
Comptabilité	5,00
Gestion des Ressources Humaines	4,50
Techniciens	3,70
Ingénieurs, chef de projet	3,70
Métiers du transport	3,70
Métiers de la finance	3,70
Recherche	2,25
Artisans	2,25

2.1. Sensibilité

2.1.1. Sensibilité des items

La désirabilité sociale constitue l'un des principaux biais des questionnaires de personnalité, et ce d'autant plus dans un contexte où le candidat est interrogé en interne. En effet, ce dernier est souvent tenté de choisir la réponse qu'il estime la plus favorable socialement.

L'analyse de la sensibilité des items permet ainsi de vérifier que le niveau de désirabilité sociale est le même pour chacune des propositions.

Cependant, pour le **PROFIL E-STRESS**, nous n'avons pas souhaité obtenir un équilibrage entre les diverses possibilités de réponse. En effet, sachant que nos propositions allaient de 0 (absence de stress) à 2 (stress important), nous nous attendions à ce que la proportion de candidats stressés soit moins importante que la proportion de candidats stressés.

Toutefois, nous nous sommes assurés que la majorité des taux de réponse ne se situe pas au-delà de la fourchette des 80 à 20%.

3/ Selon vous, dans votre entreprise, l'expression « définition des objectifs » rime avec :			
35%	(0) [Clarté1.0]	Réalisation ; vos objectifs sont clairs ce qui vous permet de planifier l'avancement de vos projets.	
35%	(1) [Clarté1.1]	Clarification ; il vous faut parfois quelques précisions afin de savoir ce qu'on attend de vous.	
20%	(2) [Clarté1.2]	Confusion ; les objectifs sont souvent mal définis.	

Figure 2. Exemple de répartition des réponses.

2.1.2. Sensibilité des facteurs

Indices de tendance centrale et de dispersion

Les indices de tendance centrale et de dispersion fournissent une estimation de la position du candidat dans la population de référence.

L'indice de tendance centrale étudié correspond à la moyenne mathématique de tous les scores observés. Elle nous dit à quel niveau de l'échelle la plupart des scores se trouvent.

L'écart-type de l'échelle est la moyenne mathématique de tous les écart-types des individus. Il nous dit dans quelle mesure les scores sont dispersés par rapport à la moyenne. Un écart-type élevé indique une trop grande dispersion, un écart-type faible indique une trop faible dispersion. Pour une échelle sur 10, un écart-type compris entre 1,5 et 2.0 est considéré comme acceptable.

Enfin, l'erreur type de la moyenne nous donne une estimation de l'erreur de variance qu'il est probable de trouver dans la population. L'erreur type de la moyenne est comprise entre 0 et 1. Ainsi, plus cette valeur est proche de 0, meilleure est la distribution.

Les résultats quant à ces indices sont présentés dans les tableaux ci-dessous, pour les dimensions et les facteurs.

Tableau 5. Moyennes, écarts-types et erreurs standards par dimension.

Facteur	Moyenne observée (sur 10)	Ecart-Type observé	Erreur standard de la moyenne
Stress face au contenu du travail	3,99	1,29	0,11
Stress face au contexte de travail	3,91	1,31	0,11
Stress face aux relations de travail	4,20	1,61	0,14

Les écarts-types et erreurs types sont proches des valeurs attendues. Ainsi, il apparaît que les échelles ont un bon pouvoir classant.

Tableau 6. Moyennes, écarts-types et erreurs standards par facteur.

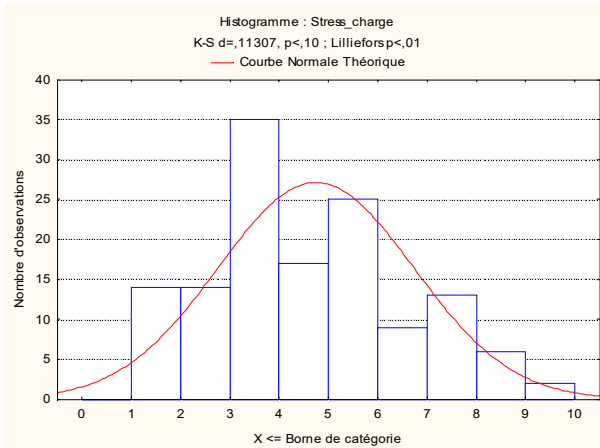
Facteur	Moyenne observée (sur 10)	Ecart-Type observé	Erreur standard de la moyenne
La charge de travail	4,75	1,98	0,17
Le manque de stimulation	3,89	1,83	0,16
Le manque de clarté des tâches	3,89	2,19	0,19
Les responsabilités	4,26	2,14	0,18
L'évolution des méthodes de travail	3,17	1,58	0,14
L'environnement de travail	3,72	1,71	0,15
L'instabilité de l'emploi	3,53	1,89	0,16
L'éthique de l'entreprise	4,48	1,87	0,16
Les relations avec les collègues	3,80	1,69	0,14
Les relations avec les supérieurs	3,88	2,34	0,20
Le manque de reconnaissance	4,91	2,01	0,17

Les écarts-types et erreurs types sont proches des valeurs théoriques attendues (seuls les écarts-types des facteurs « Relations avec les collègues », « Manque de clarté » et « Responsabilités » s'éloignent légèrement des prédictions). Les échelles ont donc un bon pouvoir classant.

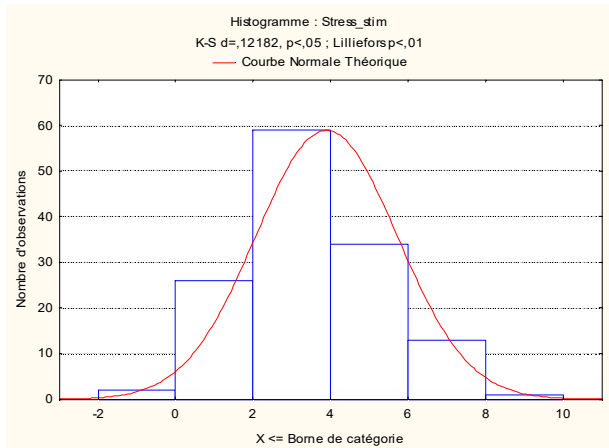
Normalité des distributions

Les graphiques ci-dessous présentent la distribution des scores pour chacun des 11 facteurs.

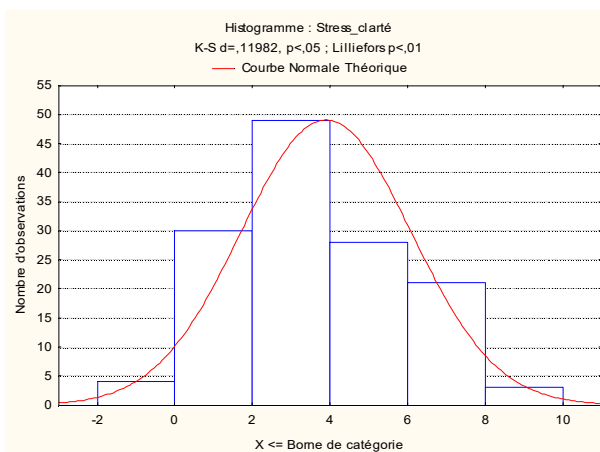
La charge de travail



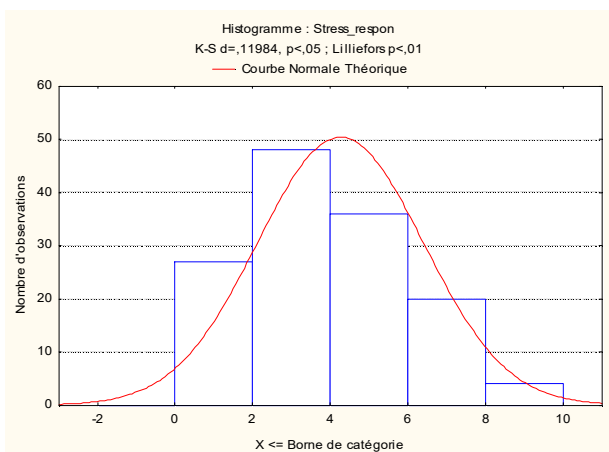
Le manque de stimulation



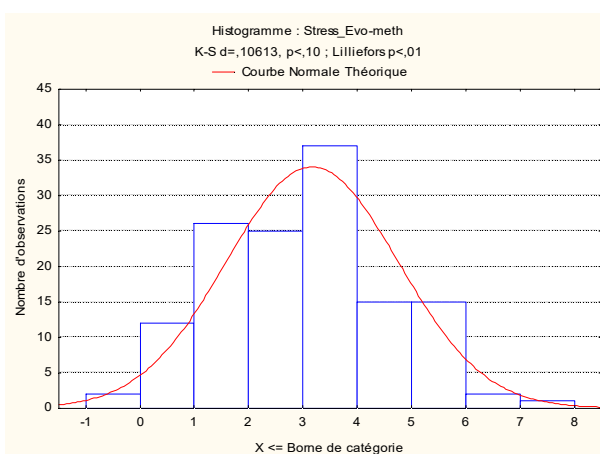
Le manque de clarté



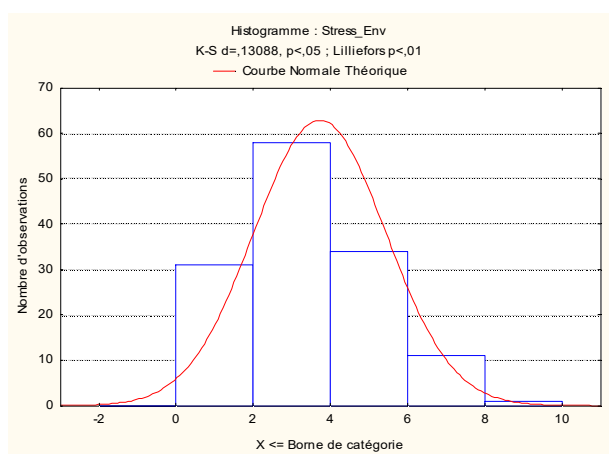
Les responsabilités



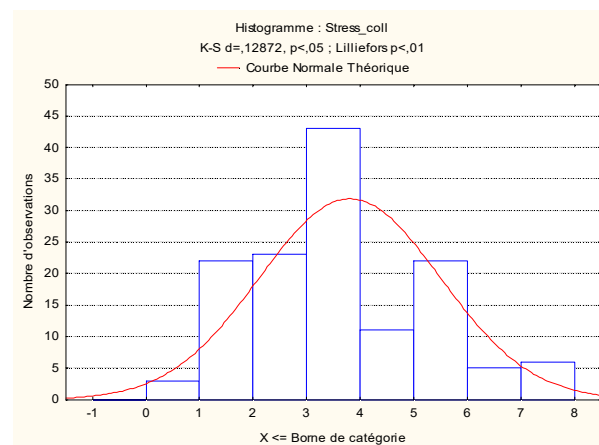
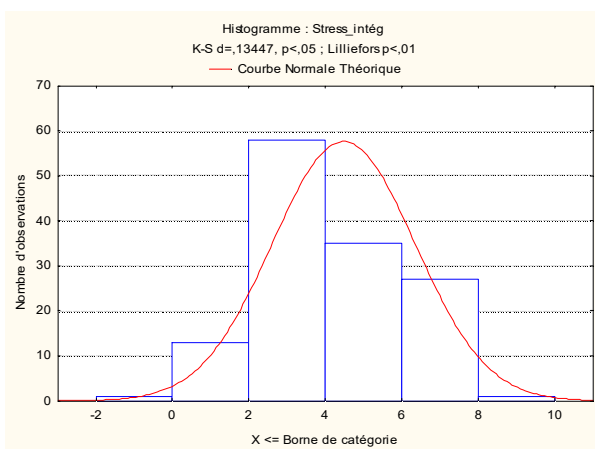
L'évolution des méthodes de travail



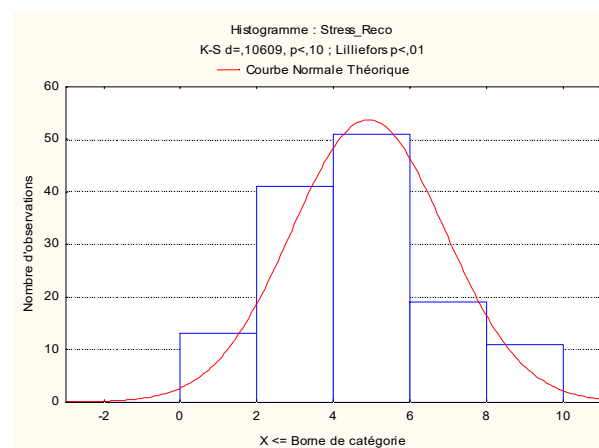
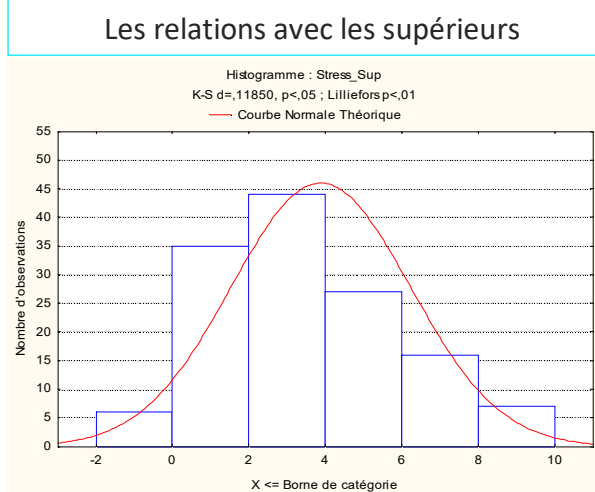
L'environnement de travail



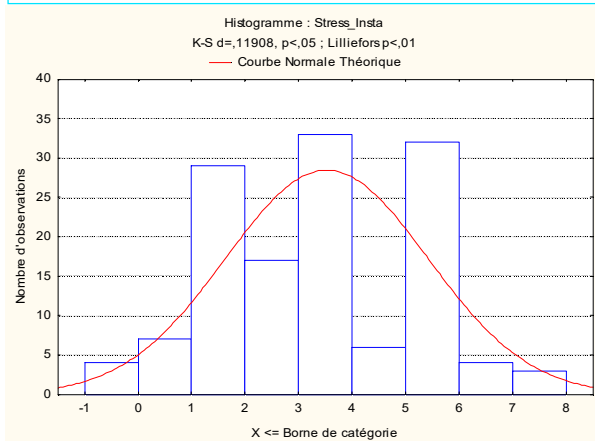
L'éthique de l'entreprise



Le manque de reconnaissance



L'instabilité de l'emploi



Les relations avec les collègues

2.2. Fidélité

2.2.1. Consistance interne

Les indices Alpha de Cronbach sont calculés pour chacune des échelles du questionnaire et permettent d'estimer l'homogénéité, la consistance interne de celles-ci. Pour le test de Stress, ces coefficients varient de 0,72 à 0,80 pour les dimensions. Ces résultats témoignent, vu le nombre d'items par facteur, d'une bonne consistance de chacune des 3 dimensions évaluées.

Les données sont présentées dans les tableaux ci-dessous :

Tableau 7. Alpha de Cronbach par dimension.

Dimension	Alpha de Cronbach
Stress face au contenu du travail	0,76
Stress face au contexte de travail	0,69
Stress face aux relations de travail	0,78

2.3. Validité

2.3.1. Corrélations items / facteurs

Tableau 8. Corrélations items / facteurs.

	Relations	Contexte	Contenu
Contenu	0,20	0,25	0,26
	0,21	0,25	0,34
	0,21	0,25	0,25
	0,36	0,38	0,46
	0,24	0,33	0,34
	0,43	0,39	0,52
	0,36	0,31	0,40
	0,27	0,27	0,40
	0,37	0,38	0,46
	0,35	0,36	0,39
	0,31	0,32	0,30
	0,41	0,39	0,45
	0,45	0,46	0,53
	0,00	0,03	-0,01
	0,35	0,32	0,35
	0,40	0,41	0,50
	0,29	0,38	0,47
	0,42	0,43	0,58
	0,34	0,43	0,48
	0,27	0,30	0,43
	0,09	0,06	0,08
	0,35	0,44	0,54
	0,07	0,12	0,13

	0,38	0,40	0,43
	0,05	0,11	0,04
Contexte	0,34	0,30	0,35
	0,23	0,28	0,24
	-0,02	0,05	0,03
	0,49	0,46	0,48
	0,52	0,43	0,43
	0,29	0,31	0,34
	0,45	0,51	0,44
	0,37	0,49	0,42
	0,31	0,37	0,22
	0,26	0,40	0,26
	0,27	0,44	0,33
	0,24	0,32	0,27
	0,20	0,41	0,21
	0,43	0,45	0,42
	0,38	0,43	0,43
Relations	0,66	0,54	0,50
	0,32	0,38	0,35
	0,61	0,42	0,47
	0,33	0,34	0,20
	0,48	0,41	0,36
	0,40	0,32	0,31
	0,38	0,28	0,26
	0,33	0,31	0,25
	0,09	0,17	0,13
	0,24	0,31	0,28
	0,54	0,47	0,48
	0,62	0,50	0,45
	0,48	0,31	0,33
	0,58	0,39	0,48
	0,64	0,53	0,51

2.3.2. Corrélation items / dimensions

La corrélation entre chaque item et sa dimension d'appartenance est un indicateur fiable de la pertinence de l'item par rapport à ce qu'il est censé mesurer. De bonnes corrélations vont dans le sens d'une validation du test, même si elles ne constituent pas un critère suffisant elles sont un indice indispensable pour juger de la validité du test.

Tableau 9. Corrélations entre les dimensions et les items du test.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1- Évolution des méthodes	0,41	0,17	0,10	0,32	0,12	0,16	-0,03	0,10	0,23	0,35	0,07
	0,52	0,18	0,15	0,27	0,18	0,18	-0,02	0,21	0,20	0,26	0,31
	0,43	0,23	0,15	0,26	0,14	0,25	-0,04	0,05	0,22	0,24	0,15

	0,55	0,37	0,16	0,41	0,24	0,32	0,11	0,28	0,36	0,49	0,24
	0,51	0,34	0,17	0,33	0,21	0,26	0,06	0,15	0,23	0,28	0,16
2- L'Éthique de l'entreprise	0,24	0,36	0,23	0,20	0,27	0,34	0,29	0,29	0,31	0,30	0,10
	0,14	0,36	0,14	0,23	0,24	0,26	0,23	0,20	0,18	0,14	0,08
	0,01	-0,07	0,07	0,09	-0,03	-0,01	0,02	0,05	-0,06	-0,03	0,15
	0,24	0,59	0,39	0,26	0,50	0,49	0,39	0,30	0,48	0,32	0,22
	0,28	0,55	0,34	0,26	0,36	0,48	0,26	0,38	0,51	0,30	0,32
3- L'environnement de travail	0,19	0,24	0,36	0,18	0,23	0,28	0,28	0,28	0,25	0,22	0,28
	0,19	0,48	0,58	0,25	0,37	0,44	0,39	0,42	0,39	0,30	0,30
	0,18	0,38	0,59	0,27	0,40	0,40	0,38	0,26	0,34	0,26	0,25
	0,10	0,21	0,54	0,17	0,20	0,32	0,26	0,33	0,23	0,09	0,11
	0,10	0,33	0,48	0,20	0,24	0,27	0,31	0,20	0,23	0,10	0,15
4- L'instabilité de l'emploi	0,39	0,22	0,17	0,63	0,18	0,24	0,08	0,30	0,23	0,30	0,23
	0,24	0,23	0,11	0,42	0,16	0,27	0,05	0,19	0,20	0,27	0,24
	0,30	0,19	0,24	0,52	0,11	0,22	-0,01	0,19	0,16	0,17	0,21
	0,29	0,42	0,33	0,39	0,27	0,49	0,32	0,33	0,33	0,38	0,22
	0,39	0,32	0,21	0,50	0,21	0,36	0,20	0,42	0,30	0,40	0,32
5- Manque de clarté	0,22	0,48	0,31	0,24	0,62	0,40	0,38	0,34	0,42	0,29	0,30
	0,08	0,33	0,31	0,16	0,46	0,34	0,34	0,31	0,34	0,26	0,23
	0,29	0,30	0,19	0,20	0,49	0,24	0,19	0,18	0,28	0,26	0,19
	0,18	0,36	0,39	0,23	0,64	0,36	0,37	0,29	0,35	0,19	0,21
	0,18	0,49	0,31	0,16	0,45	0,33	0,36	0,24	0,34	0,15	0,19
6- Manque de reconnaissance	0,28	0,60	0,47	0,33	0,49	0,71	0,46	0,40	0,62	0,30	0,20
	0,25	0,30	0,22	0,41	0,13	0,32	0,29	0,29	0,27	0,32	0,24
	0,26	0,50	0,34	0,27	0,43	0,60	0,42	0,41	0,60	0,29	0,23
	0,10	0,33	0,30	0,24	0,20	0,38	0,18	0,25	0,27	0,05	0,16
	0,30	0,41	0,31	0,31	0,30	0,42	0,24	0,36	0,49	0,29	0,11
7- Manque de stimulation	0,05	0,27	0,38	0,17	0,28	0,35	0,50	0,25	0,25	0,19	-0,07
	0,12	0,36	0,39	0,24	0,39	0,44	0,69	0,29	0,37	0,30	0,00
	0,09	0,51	0,51	0,19	0,51	0,51	0,79	0,26	0,41	0,31	0,05
	-0,23	0,12	0,03	-0,03	0,04	0,01	0,21	0,13	-0,06	-0,14	0,08
	0,02	0,44	0,35	0,09	0,40	0,41	0,40	0,18	0,32	0,22	0,17
8- Relations avec les collègues	0,10	0,29	0,29	0,23	0,30	0,41	0,30	0,47	0,28	0,16	0,24
	0,07	0,31	0,25	0,16	0,28	0,32	0,19	0,50	0,30	0,20	0,17
	0,10	0,33	0,25	0,22	0,18	0,31	0,23	0,44	0,22	0,12	0,28
	0,13	0,11	0,14	0,16	0,05	0,10	-0,05	0,20	0,00	0,15	0,22
	0,21	0,26	0,17	0,33	0,19	0,20	0,16	0,32	0,18	0,24	0,20
9- Relations avec les supérieurs	0,39	0,45	0,40	0,33	0,33	0,55	0,32	0,24	0,57	0,46	0,17
	0,23	0,52	0,39	0,36	0,46	0,58	0,29	0,40	0,65	0,31	0,30
	0,26	0,39	0,17	0,25	0,34	0,43	0,20	0,22	0,55	0,19	0,18
	0,42	0,45	0,26	0,30	0,37	0,55	0,24	0,33	0,61	0,43	0,21
	0,28	0,64	0,48	0,27	0,49	0,67	0,44	0,32	0,65	0,29	0,28
10- Responsabilités	0,45	0,30	0,26	0,43	0,21	0,39	0,19	0,38	0,34	0,59	0,32
	0,43	0,39	0,21	0,35	0,21	0,22	0,12	0,21	0,33	0,68	0,20
	0,40	0,45	0,27	0,38	0,43	0,42	0,29	0,26	0,42	0,68	0,19
	0,45	0,37	0,21	0,47	0,26	0,31	0,22	0,29	0,33	0,62	0,13
	0,30	0,30	0,24	0,23	0,26	0,23	0,21	0,21	0,29	0,50	0,24
11- Surcharge	0,03	-0,08	0,05	0,13	0,06	0,05	0,00	0,12	0,08	0,04	0,17

0,43	0,38	0,31	0,41	0,36	0,34	0,18	0,40	0,26	0,45	0,51
0,11	0,09	0,12	0,08	0,09	0,09	-0,08	0,16	0,01	-0,06	0,52
0,31	0,43	0,28	0,31	0,31	0,34	0,20	0,37	0,36	0,41	0,27
-0,06	0,13	0,09	0,07	0,05	-0,01	-0,09	0,13	0,05	-0,09	0,43

2.3.3. Inter-corrélations entre les facteurs

Tableau 10. Inter-corrélations entre les facteurs.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1- Évolution des méthodes	0,566	0,63	0,32	0,70	0,38	0,54	0,018	0,36	0,55	0,70	0,47
2- L'Éthique de l'entreprise	0,287	0,37	0,77	0,67	0,88	1,09	0,805	0,86	0,96	0,69	0,62
3- L'environnement de travail	0,191	0,37	0,62	0,45	0,60	0,74	0,691	0,65	0,59	0,40	0,51
4- L'instabilité de l'emploi	0,404	0,31	0,27	0,58	0,40	0,71	0,277	0,66	0,53	0,65	0,60
5- Manque de clarté	0,232	0,43	0,38	0,25	0,65	0,69	0,670	0,57	0,68	0,45	0,50
6- Manque de reconnaissance	0,308	0,50	0,44	0,41	0,42	0,57	0,742	0,82	0,99	0,56	0,49
7- Manque de stimulation	0,011	0,38	0,42	0,17	0,42	0,44	0,611	0,50	0,53	0,36	0,11
8- Relations avec les collègues	0,174	0,33	0,32	0,32	0,29	0,39	0,247	0,40	0,56	0,50	0,76
9- Relations avec les supérieurs	0,353	0,50	0,40	0,34	0,47	0,64	0,354	0,30	0,73	0,57	0,44
10- Responsabilités	0,456	0,36	0,27	0,43	0,31	0,36	0,241	0,27	0,42	0,74	0,41
11- Surcharge	0,214	0,23	0,24	0,28	0,25	0,22	0,052	0,29	0,23	0,21	0,37

Normes

Les items du **PROFIL E-STRESS** ont été administrés à un échantillon de 431 français, âgé de 18 à 64 ans ($37 \pm 10,48$), entre avril et décembre 2015. Tous les participants étaient de langue maternelle française et appartenait à différentes catégories professionnelles. Pour s'assurer de la qualité des résultats obtenus, les participants ayant complété le questionnaire en moins de 8 minutes ont été exclus des analyses.

Tableau 11. Normes générale, normes en fonction du genre

	Moy	E.T	Médiane	Quartile				
				0%	25%	50%	75%	100%
Global, n=431								
Stress lié au contenu du travail	4,10	1,40	4,00	0,20	3,20	4,00	5,00	8,20
Stress lié au contexte de travail	4,10	1,60	4,10	0,00	3,10	4,10	5,20	9,30
Stress lié aux relations de travail	3,50	1,70	3,30	0,30	2,30	3,30	4,70	8,30
Surcharge	4,50	2,00	4,00	0,00	3,00	4,00	6,00	10,00
Manque de clarté	3,60	2,20	3,00	0,00	2,00	3,00	5,00	10,00
évolution des méthodes	4,30	2,20	4,00	0,00	3,00	4,00	6,00	9,00
Responsabilités	4,10	2,10	4,00	0,00	3,00	4,00	6,00	10,00
Manque de stimulation	4,20	2,30	4,00	0,00	3,00	4,00	6,00	10,00
L'environnement de travail	3,80	2,00	4,00	0,00	2,00	4,00	5,00	10,00
L'instabilité de l'emploi	4,60	2,40	4,00	0,00	3,00	4,00	6,00	10,00
L'éthique de l'entreprise	4,10	1,90	4,40	0,00	3,30	4,40	5,60	8,90
Relations avec les collègues	3,70	1,50	3,00	0,00	3,00	3,00	4,00	10,00
Manque de reconnaissance	3,80	2,20	4,00	0,00	2,00	4,00	5,00	10,00
Relations avec les supérieurs	3,00	2,40	3,00	0,00	1,00	3,00	5,00	10,00
Homme, n=193								
Stress lié au contenu du travail	3,80	1,30	3,80	0,20	2,80	3,80	4,60	7,80
Stress lié au contexte de travail	3,70	1,60	3,70	0,00	2,70	3,70	4,80	9,30
Stress lié aux relations de travail	3,10	1,60	2,70	0,30	2,00	2,70	4,00	8,30
Surcharge	4,40	1,90	4,00	0,00	3,00	4,00	6,00	10,00
Manque de clarté	3,50	2,20	3,00	0,00	2,00	3,00	5,00	9,00
évolution des méthodes	3,60	2,20	4,00	0,00	2,00	4,00	5,00	9,00
Responsabilités	3,40	2,00	3,00	0,00	2,00	3,00	5,00	10,00

Manque de stimulation	4,00	2,10	4,00	0,00	3,00	4,00	5,00	10,00
L'environnement de travail	3,50	1,90	3,00	0,00	2,00	3,00	5,00	9,00
L'instabilité de l'emploi	4,00	2,50	4,00	0,00	2,00	4,00	6,00	10,00
L'éthique de l'entreprise	3,70	2,00	3,30	0,00	2,20	3,30	5,60	8,90
Relations avec les collègues	3,60	1,50	3,00	0,00	3,00	3,00	4,00	10,00
Manque de reconnaissance	3,20	2,10	3,00	0,00	2,00	3,00	4,00	10,00
Relations avec les supérieurs	2,50	2,30	2,00	0,00	1,00	2,00	4,00	9,00

Femme, n=238

Stress lié au contenu du travail	4,40	1,30	4,40	0,80	3,50	4,40	5,40	8,20
Stress lié au contexte de travail	4,50	1,50	4,40	0,70	3,40	4,40	5,50	8,90
Stress lié aux relations de travail	3,80	1,60	3,70	0,30	2,70	3,70	5,00	7,70
Surcharge	4,60	2,10	5,00	0,00	3,00	5,00	6,00	10,00
Manque de clarté	3,80	2,20	3,00	0,00	2,00	3,00	5,00	10,00
évolution des méthodes	4,80	2,00	5,00	0,00	3,00	5,00	6,00	9,00
Responsabilités	4,70	2,10	5,00	0,00	3,00	5,00	6,00	10,00
Manque de stimulation	4,30	2,40	4,00	0,00	3,00	4,00	6,00	10,00
L'environnement de travail	4,00	2,10	4,00	0,00	2,00	4,00	5,00	10,00
L'instabilité de l'emploi	5,00	2,30	5,00	0,00	3,00	5,00	7,00	10,00
L'éthique de l'entreprise	4,30	1,80	4,40	0,00	3,30	4,40	5,60	8,90
Relations avec les collègues	3,80	1,50	4,00	0,00	3,00	4,00	5,00	8,00
Manque de reconnaissance	4,30	2,20	4,00	0,00	2,30	4,00	6,00	9,00
Relations avec les supérieurs	3,50	2,50	3,00	0,00	2,00	3,00	5,00	10,00

Tableau 12. Normes par groupe d'âge

	Moy	E.T	Médiane	Quartile				
				0%	25%	50%	75%	100%

18-25 ans, n=72

Stress lié au contenu du travail	4,00	1,10	4,00	1,40	3,00	4,00	4,80	6,60
Stress lié au contexte de travail	3,70	1,40	3,80	0,70	2,70	3,80	4,60	6,60
Stress lié aux relations de travail	3,30	1,50	3,30	1,00	2,30	3,30	4,30	7,00
Surcharge	4,10	1,90	4,00	0,00	3,00	4,00	5,00	9,00
Manque de clarté	3,50	1,90	3,50	0,00	2,00	3,50	4,00	9,00
Évolution des méthodes	4,50	2,30	5,00	0,00	2,00	5,00	6,00	9,00
Responsabilités	4,00	1,90	4,00	0,00	3,00	4,00	5,00	8,00
Manque de stimulation	3,90	2,00	4,00	0,00	3,00	4,00	5,00	10,00
L'environnement de travail	3,20	1,60	3,00	0,00	2,00	3,00	4,00	7,00
L'instabilité de l'emploi	4,50	2,30	4,00	0,00	3,00	4,00	6,00	10,00
L'éthique de l'entreprise	3,50	1,50	3,30	1,10	2,20	3,30	4,40	7,80
Relations avec les collègues	3,60	1,30	4,00	1,00	3,00	4,00	4,00	6,00
Manque de reconnaissance	3,60	2,00	4,00	0,00	2,00	4,00	5,00	9,00
Relations avec les supérieurs	2,80	2,00	2,50	0,00	1,00	2,50	4,00	9,00
26-35 ans, n=127								
Stress lié au contenu du travail	4,40	1,30	4,20	1,20	3,60	4,20	5,00	8,20
Stress lié au contexte de travail	4,30	1,60	4,10	0,00	3,40	4,10	5,40	8,90
Stress lié aux relations de travail	3,70	1,60	3,70	0,30	2,30	3,70	4,70	7,70
Surcharge	4,60	2,00	4,00	0,00	3,00	4,00	6,00	10,00
Manque de clarté	3,80	2,20	4,00	0,00	2,00	4,00	5,00	10,00
Évolution des méthodes	4,50	2,10	4,00	0,00	3,00	4,00	6,00	9,00
Responsabilités	4,50	2,10	4,00	0,00	3,00	4,00	6,00	10,00
Manque de stimulation	4,40	2,40	4,00	0,00	3,00	4,00	6,00	10,00
L'environnement de travail	4,10	2,10	4,00	0,00	2,00	4,00	5,00	9,00
L'instabilité de l'emploi	4,60	2,50	5,00	0,00	3,00	5,00	6,00	10,00
L'éthique de l'entreprise	4,30	1,90	4,40	0,00	3,30	4,40	5,60	7,80
Relations avec les collègues	3,60	1,40	3,00	0,00	3,00	3,00	4,00	8,00
Manque de reconnaissance	4,20	2,10	4,00	0,00	2,50	4,00	6,00	8,00

Relations avec les supérieurs	3,40	2,60	3,00	0,00	1,00	3,00	5,00	10,00
36-50 ans, n=166								
Stress lié au contenu du travail	4,20	1,40	4,20	0,20	3,20	4,20	5,40	7,80
Stress lié au contexte de travail	4,20	1,60	4,10	0,30	3,10	4,10	5,20	9,30
Stress lié aux relations de travail	3,60	1,80	3,30	0,30	2,30	3,30	4,70	8,30
Surcharge	4,60	1,90	5,00	0,00	3,00	5,00	6,00	10,00
Manque de clarté	3,80	2,40	4,00	0,00	2,00	4,00	5,00	10,00
Évolution des méthodes	4,20	2,10	4,00	0,00	3,00	4,00	6,00	8,00
Responsabilités	3,90	2,20	4,00	0,00	2,00	4,00	5,00	10,00
Manque de stimulation	4,40	2,40	4,00	0,00	3,00	4,00	6,00	10,00
L'environnement de travail	4,00	2,10	4,00	0,00	3,00	4,00	5,80	10,00
L'instabilité de l'emploi	4,50	2,50	4,00	0,00	3,00	4,00	6,00	10,00
L'éthique de l'entreprise	4,20	2,00	4,40	0,00	3,30	4,40	5,60	8,90
Relations avec les collègues	3,80	1,60	3,50	0,00	3,00	3,50	5,00	10,00
Manque de reconnaissance	3,90	2,30	4,00	0,00	2,00	4,00	5,00	10,00
Relations avec les supérieurs	3,10	2,50	2,50	0,00	1,00	2,50	5,00	9,00
50-64 ans, n=54								
Stress lié au contenu du travail	3,90	1,40	3,60	0,80	3,00	3,60	5,00	7,00
Stress lié au contexte de travail	4,10	1,70	4,20	0,00	3,10	4,20	5,20	8,30
Stress lié aux relations de travail	3,20	1,70	3,00	0,30	2,00	3,00	4,00	7,30
Surcharge	5,00	2,30	5,00	1,00	3,00	5,00	7,00	9,00
Manque de clarté	2,90	2,10	3,00	0,00	1,30	3,00	4,00	9,00
Évolution des méthodes	4,00	2,30	4,00	0,00	2,00	4,00	5,80	9,00
Responsabilités	3,90	2,40	4,00	0,00	2,00	4,00	5,80	10,00
Manque de stimulation	3,60	1,90	3,50	0,00	2,00	3,50	5,00	8,00
L'environnement de travail	3,40	2,10	3,00	0,00	2,00	3,00	5,00	9,00
L'instabilité de l'emploi	5,00	2,40	5,00	0,00	3,30	5,00	7,00	9,00

L'éthique de l'entreprise	3,80	2,10	3,30	0,00	2,20	3,30	5,60	7,80
Relations avec les collègues	3,80	1,50	3,00	1,00	3,00	3,00	5,00	7,00
Manque de reconnaissance	3,20	2,30	3,00	0,00	2,00	3,00	4,80	8,00
Relations avec les supérieurs	2,50	2,40	2,00	0,00	0,30	2,00	4,00	10,00

Tableau 13. Normes par niveau d'études

	Moy	E.T	Médiane	Quartile				
				0%	25%	50%	75%	100%
En cours d'étude, n=8								
Stress lié au contenu du travail	4,70	1,50	5,10	2,80	3,20	5,10	6,00	6,60
Stress lié au contexte de travail	4,40	1,60	4,50	2,10	3,80	4,50	5,10	6,50
Stress lié aux relations de travail	4,50	1,20	4,20	3,00	3,60	4,20	5,30	6,30
Surcharge	4,90	2,50	5,00	2,00	2,80	5,00	6,30	9,00
Manque de clarté	5,10	2,70	4,50	2,00	3,00	4,50	6,80	9,00
Evolution des méthodes	5,30	2,40	6,00	1,00	5,00	6,00	7,00	7,00
Responsabilités	4,60	2,10	4,50	1,00	3,80	4,50	6,30	7,00
Manque de stimulation	3,80	1,30	3,50	2,00	3,00	3,50	4,30	6,00
L'environnement de travail	3,60	1,60	3,00	2,00	2,80	3,00	4,50	6,00
L'instabilité de l'emploi	5,40	2,90	4,00	1,00	4,00	4,00	8,30	9,00
L'éthique de l'entreprise	4,20	2,20	4,50	1,10	2,20	4,50	5,90	6,70
Relations avec les collègues	4,40	1,10	4,00	3,00	4,00	4,00	4,50	6,00
Manque de reconnaissance	4,80	1,40	4,00	3,00	4,00	4,00	6,00	7,00
Relations avec les supérieurs	4,30	2,90	4,00	0,00	2,80	4,00	5,50	9,00
Niveau 1, n=129								
Stress lié au contenu du travail	4,20	1,20	4,20	1,40	3,40	4,20	4,80	8,20
Stress lié au contexte de travail	4,00	1,60	3,90	0,00	2,90	3,90	4,90	8,90
Stress lié aux relations de travail	3,30	1,50	3,30	0,30	2,00	3,30	4,30	8,00

Surcharge	4,70	2,00	4,00	0,00	3,00	4,00	6,00	10,00
Manque de clarté	3,90	2,10	4,00	0,00	2,00	4,00	5,00	9,00
Evolution des méthodes	3,90	2,20	4,00	0,00	2,00	4,00	5,00	9,00
Responsabilités	3,90	2,00	4,00	0,00	2,00	4,00	5,00	10,00
Manque de stimulation	4,50	2,20	4,00	0,00	3,00	4,00	6,00	10,00
L'environnement de travail	3,50	2,00	3,00	0,00	2,00	3,00	4,00	10,00
L'instabilité de l'emploi	4,30	2,60	4,00	0,00	3,00	4,00	6,00	10,00
L'éthique de l'entreprise	4,20	2,00	4,40	0,00	3,30	4,40	5,60	7,80
Relations avec les collègues	3,50	1,30	3,00	1,00	3,00	3,00	4,00	8,00
Manque de reconnaissance	3,50	2,10	3,00	0,00	2,00	3,00	5,00	8,00
Relations avec les supérieurs	2,80	2,20	3,00	0,00	1,00	3,00	4,00	9,00

Niveau 2, n=84

Stress lié au contenu du travail	3,90	1,40	4,00	0,80	3,00	4,00	4,80	7,20
Stress lié au contexte de travail	3,90	1,50	3,80	0,70	2,80	3,80	4,80	9,30
Stress lié aux relations de travail	3,20	1,60	3,00	0,30	2,00	3,00	4,30	8,30
Surcharge	4,30	2,10	4,00	1,00	3,00	4,00	6,00	9,00
Manque de clarté	3,50	2,20	3,00	0,00	2,00	3,00	5,00	10,00
Evolution des méthodes	4,30	2,20	4,00	0,00	3,00	4,00	6,00	9,00
Responsabilités	3,80	2,00	4,00	0,00	2,80	4,00	5,00	8,00
Manque de stimulation	3,80	2,30	3,00	0,00	2,00	3,00	5,00	10,00
L'environnement de travail	3,40	1,80	3,00	0,00	2,00	3,00	4,00	9,00
L'instabilité de l'emploi	4,40	2,20	4,00	0,00	3,00	4,00	6,00	10,00
L'éthique de l'entreprise	3,80	1,80	3,30	0,00	3,00	3,30	4,40	8,90
Relations avec les collègues	3,40	1,60	3,00	0,00	2,00	3,00	4,00	10,00
Manque de reconnaissance	3,50	2,20	3,00	0,00	2,00	3,00	5,00	10,00
Relations avec les supérieurs	2,80	2,20	2,00	0,00	1,00	2,00	4,00	9,00

Niveau 3, n=106

Stress lié au contenu du travail	4,20	1,40	4,20	0,20	3,20	4,20	5,60	7,20
Stress lié au contexte de travail	4,30	1,60	4,50	0,30	3,40	4,50	5,40	7,30
Stress lié aux relations de travail	3,70	1,60	3,50	0,30	2,30	3,50	5,00	7,30
Surcharge	4,70	1,90	5,00	0,00	3,00	5,00	6,00	9,00
Manque de clarté	3,70	2,30	3,00	0,00	2,00	3,00	5,00	9,00
Evolution des méthodes	4,40	2,10	4,00	0,00	3,00	4,00	6,00	9,00
Responsabilités	4,20	2,30	4,00	0,00	3,00	4,00	6,00	10,00
Manque de stimulation	4,10	2,50	4,00	0,00	2,00	4,00	5,80	10,00
L'environnement de travail	4,20	2,10	4,00	0,00	3,00	4,00	6,00	9,00
L'instabilité de l'emploi	4,60	2,30	5,00	0,00	3,00	5,00	6,00	10,00
L'éthique de l'entreprise	4,00	1,90	4,40	0,00	3,30	4,40	5,60	8,90
Relations avec les collègues	3,80	1,40	3,50	0,00	3,00	3,50	4,80	7,00
Manque de reconnaissance	4,10	2,10	4,00	0,00	2,00	4,00	6,00	9,00
Relations avec les supérieurs	3,20	2,60	2,50	0,00	1,00	2,50	5,00	9,00
Niveau 4, n=60								
Stress lié au contenu du travail	4,20	1,40	4,10	1,20	3,20	4,10	5,10	7,60
Stress lié au contexte de travail	4,60	1,70	4,50	0,70	3,70	4,50	5,80	8,30
Stress lié aux relations de travail	3,80	1,80	3,20	1,00	2,30	3,20	5,00	7,70
Surcharge	4,70	2,00	5,00	1,00	3,00	5,00	6,00	9,00
Manque de clarté	3,30	2,20	3,00	0,00	2,00	3,00	4,30	10,00
Evolution des méthodes	4,50	2,20	5,00	1,00	3,00	5,00	6,00	9,00
Responsabilités	4,40	2,20	4,00	0,00	3,00	4,00	6,00	10,00
Manque de stimulation	4,20	2,40	4,00	0,00	2,00	4,00	6,00	10,00
L'environnement de travail	4,60	2,00	4,00	0,00	3,00	4,00	6,00	9,00
L'instabilité de l'emploi	5,10	2,60	5,00	0,00	3,00	5,00	7,00	10,00
L'éthique de l'entreprise	4,20	1,90	4,40	0,00	2,20	4,40	5,60	7,80
Relations avec les collègues	3,90	1,60	4,00	1,00	3,00	4,00	5,00	7,00

Manque de reconnaissance	4,10	2,50	4,00	0,00	2,00	4,00	6,00	9,00
Relations avec les supérieurs	3,40	2,60	3,00	0,00	1,00	3,00	5,30	10,00
Niveau 5, n=40								
Stress lié au contenu du travail	4,20	1,40	4,40	0,80	3,00	4,40	5,10	8,00
Stress lié au contexte de travail	4,20	1,60	4,20	1,70	3,10	4,20	5,00	8,60
Stress lié aux relations de travail	3,80	2,00	3,50	0,30	2,30	3,50	5,30	7,30
Surcharge	4,20	2,00	4,00	0,00	3,00	4,00	5,30	10,00
Manque de clarté	3,40	2,40	3,00	0,00	2,00	3,00	4,00	10,00
Evolution des méthodes	4,70	2,00	5,00	1,00	3,80	5,00	6,00	9,00
Responsabilités	4,30	2,60	4,50	0,00	2,00	4,50	6,00	10,00
Manque de stimulation	4,40	2,10	4,00	0,00	3,00	4,00	5,00	9,00
L'environnement de travail	3,70	1,90	4,00	0,00	3,00	4,00	5,00	8,00
L'instabilité de l'emploi	5,00	2,40	5,00	1,00	3,00	5,00	6,30	10,00
L'éthique de l'entreprise	4,00	2,10	4,40	0,00	2,20	4,40	5,60	7,80
Relations avec les collègues	4,20	1,70	4,00	1,00	3,00	4,00	5,30	8,00
Manque de reconnaissance	4,00	2,60	4,00	0,00	2,00	4,00	6,00	8,00
Relations avec les supérieurs	3,20	2,80	2,50	0,00	1,00	2,50	5,00	10,00

Niveau 1 : troisième cycle universitaire (master, doctorat), diplôme d'ingénieur, école de commerce, MBA

Niveau 2 : licence, maîtrise (Master 1)

Niveau 3 : BTS (Brevet de Technicien Supérieur), DUT (Diplôme Universitaire de Technologie), fin de premier cycle universitaire (DEUG, DEUST,...)

Niveau 4 : Bac, Bac Pro, BT (Brevet de Technicien), BP (Brevet Professionnel)

Niveau 5 : CAP, BEP

E.T : écart-type,

NOUS CONTACTER

Service Client: **service.client@centraltest.com**

Formation et Consulting: **consulting@centraltest.com**



www.centraltest.com

© 2020 par Central Test – Empowering Talent.

Tous droits réservés.