

Risques psychosociaux: outils d'évaluation

Job Stress Survey (JSS)

CATÉGORIE
SITUATIONS DE TRAVAIL PERÇUES

RÉDACTEURS:

Langevin V., département Expertise et conseil technique, INRS

Boini S., département Épidémiologie en entreprise, INRS

François M., département Homme au travail, INRS

Riou A., département Expertise et conseil technique, INRS

Ce document appartient à une série publiée régulièrement dans la revue. Elle analyse les questionnaires utilisés dans les démarches de diagnostic et de prévention du stress et des risques psychosociaux au travail. L'article par les mêmes auteurs : « Les questionnaires dans la démarche de prévention du stress au travail » (TC 134, *Doc Méd Trav.* 2011; 125: 23-35) présente cette série et propose au préventeur une aide pour choisir l'outil d'évaluation le mieux adapté.

Noms des auteurs

Spielberger C.D.

Objectifs

Mesurer l'intensité perçue (sévérité) et la fréquence de survenue de situations de travail qui entraînent souvent des contraintes psychologiques chez les travailleurs qui sont exposés. Plus globalement, mesurer les sources de stress professionnel.

Année de première publication

1991 [Spielberger].

Cadre, définition, modèle

Les travaux de Spielberger et de ses collaborateurs s'inscrivent dans la lignée des conceptions transactionnelles du stress. Selon ces dernières, l'effet des stressseurs environnementaux sur la santé future est modulé par divers processus comme l'évaluation de la situation (ou stress perçu), l'évaluation de ses ressources personnelles (contrôle perçu) et de ses ressources sociales (soutien social) et les stratégies cognitives et comportementales élaborées pour faire face à la situation (*coping*).

Le questionnaire JSS a été adapté du *Police Stress Survey* (PSS) développé en 1981 par Spielberger et al. et du *Teacher Stress Survey* (TSS) développé par Grier en 1982. Les items issus de ces deux questionnaires et décrivant les sources générales de stress pouvant s'appliquer à une large gamme de situations professionnelles ont été retenus pour le JSS. Les auteurs se sont intéressés au stress comme **état** (défini comme l'intensité du stress perçu à un moment donné) et comme **trait** (défini comme la fréquence de stress perçu pendant des périodes de temps plus étendues).

Niveau d'investigation

Diagnostic.

Langue d'origine

Anglais (US).

Traduction

Allemand, norvégien, espagnol, suédois, ainsi que français [Sifakis et al., 1999].

Vocabulaire

Adapté pour les adultes et pour toutes les catégories socioprofessionnelles.

La version française du JSS a bénéficié d'une double traduction afin de limiter au maximum des erreurs de traduction liées à la culture ou à des particularités de groupes professionnels observés.

Versions existantes

Version originale à 60 items (30 items utilisés à la fois pour l'intensité et pour la fréquence), version courte à 40 items élaborée à partir des meilleurs items (les plus saturés, les plus stables) [Spielberger et Reheiser, 1994].

Version française à 58 items (29 items utilisés à la fois pour l'intensité et pour la fréquence), version courte à 32 items (16 fois 2 échelles) élaborée selon les mêmes critères que pour la version originale [Sifakis et al., 1999].

Structuration de l'outil

L'échelle JSS permet de calculer 9 scores.

• 3 scores de stress professionnel:

- un score de stress professionnel comme état (intensité),
- un score de stress professionnel comme trait (fréquence),
- un score total de stress professionnel (index global) : calculé en

faisant la moyenne des produits Intensité x Fréquence. Cet index donne une appréciation globale du niveau de stress rencontré par le salarié.

- **3 scores de pression au travail** (dimension mise en évidence par analyse factorielle - voir plus loin):
 - un score d'intensité de pression au travail,
 - un score de fréquence de pression au travail,
 - un score global de pression au travail, calculé selon la même formule que pour le score total de stress professionnel.

- **3 scores de manque de soutien organisationnel** (dimension mise en évidence par analyse factorielle - voir plus loin):
 - un score d'intensité de manque de soutien organisationnel,
 - un score de fréquence de manque de soutien organisationnel,
 - un score global de manque de soutien organisationnel, calculé selon la même formule que pour le score total de stress professionnel.

Modalités de réponse et cotation

L'intensité de chaque stressor (item) est cotée de 1 (le moins stressant) à 9 (le plus stressant). La valeur 5 est la valeur moyenne de référence attribuée à l'item 1 « Assignation à des tâches désagréables », qui est considéré comme l'événement standard. Une cotation supérieure à 5 indique que le stressor en question est considéré comme plus stressant que le standard, et inversement pour une cotation inférieure à 5.

La fréquence de survenue de chaque stressor (item) est cotée en termes de nombre de jours où le stressor est survenu au cours des 6 derniers mois, sur une échelle de 0 (0 jour) à 9 (9 jours ou plus).

Temps de passation

10-15 minutes.

Disponibilités et conditions d'utilisation

Copyright (version anglaise): <https://www.parinc.com/Products/Pkey/210>

La version française du questionnaire JSS a été publiée par Boudarène et Kellou [2005].

Qualités psychométriques

VALIDITÉ

● Validité de structure interne

Des analyses en composantes principales avec rotation Varimax, menées sur les réponses de l'échantillon américain (1 781 sujets), indiquent pour chacune des deux échelles en intensité et en fréquence une solution à deux facteurs, correspondant à deux sources de stress au travail: la « pression au travail » (10 items) et le « manque de soutien organisationnel » (10 items) [Vagg et Spielberger, 1998]. D'après Spielberger et Reheiser [1994], une vingtaine des 60 items originaux sont instables, ce qui a conduit l'auteur à ne conserver finalement que les 40 meilleurs (dans la version courte du questionnaire).

Concernant la version française, les réponses des sujets (N=112) ont été soumises, séparément pour les deux échelles d'intensité et de fréquence à une analyse en composantes principales, suivie de rotations varimax, puis obliques [Sifakis et al., 1999]. Les résultats des analyses pour les échelles d'intensité et de fréquence, retrouvent deux facteurs ayant le même contenu et donc la même signification que ceux de Spielberger: pression au travail et manque de soutien organisationnel.

Le score d'intensité est corrélé posi-

tivement avec le score de fréquence ($r=0,27$) [Turnage et Spielberger, 1991]. L'index global est plus fortement corrélé avec les sous-scores de fréquence des facteurs «manque de soutien organisationnel» ($r=0,84$) et «pression au travail» ($r=0,70$) que ceux d'intensité ($r=0,45$ et $0,38$, respectivement) [Turnage et Spielberger, 1991].

● Validité critériée concomitante

Concernant la version française du JSS, la corrélation entre le score de satisfaction au travail [Francès, 1983] et les scores de «pression au travail» et de «manque de soutien organisationnel» vaut $-0,45$ et $-0,46$, respectivement [Sifakis et al., 1999]. Ces résultats sont identiques à ceux obtenus par Turnage et Spielberger [1991].

Les corrélations entre le score perçu de performance au travail [Vonthron, 1995] et les scores de «pression au travail» et de «manque de soutien organisationnel» de la version française du JSS valent $-0,45$ et $-0,46$, respectivement [Sifakis et al., 1999].

Le score total de stress professionnel (index global) de la version française du JSS est lié significativement au score d'épuisement professionnel du *Maslach Burnout Inventory* [Maslach et Jackson, 1981] (voir FRPS 26) chez les pompiers ($r=0,25$) et chez les policiers ($r=0,43$). Des relations similaires sont retrouvées pour les échelles d'intensité et de fréquence (stress comme état et comme trait) [Sifakis et al., 1999].

Le score total de stress professionnel de la version française du JSS est lié à l'importance des troubles cardiovasculaires ($r=0,35$), évalués par une échelle d'auto-évaluation de l'état cardiovasculaire [Sifakis et al., 1999]. Ces différents résultats suggèrent que la validité de critère de la version française du JSS est satisfaisante mais nécessitent d'être répliqués compte tenu de la taille restreinte des différents échantillons.

● Validité discriminante

Des différences homme/femme sont retrouvées, mais uniquement au niveau de quatorze des items du JSS et pas au niveau des scores [Vagg et Spielberger, 1998].

FIDÉLITÉ

● Consistance interne

Les coefficients de consistance interne alpha de Cronbach ont été calculés pour les scores d'intensité, de fréquence et de l'index global du JSS chez les hommes et chez les femmes, et selon la profession. Les coefficients sont toujours supérieurs à 0,87 [Spielberger et Reheiser, 1994].

Concernant la version française du JSS, l'homogénéité des deux échelles « pression au travail » et « manque de soutien organisationnel » en intensité est satisfaisante. Les coefficients alpha de Cronbach valent 0,79 et 0,91, respectivement. Concernant les deux échelles « pression au travail » et « manque de soutien organisationnel » en fréquence, l'alpha de Cronbach vaut de 0,85 et 0,82, respectivement [Sifakis et al., 1999], ce qui est également satisfaisant.

SENSIBILITÉ

Pas d'information disponible.

Étalonnage

Pour la version originale du JSS, les moyennes et écart-types des réponses en fréquence et en intensité à chaque item sont présentées pour les 859 hommes et pour les 922 femmes (échantillon total : 1 781 employés, cadres et techniciens) [Spielberger et Reheiser, 1994]. Sont également présentés pour l'échantillon total ainsi que par profession, les moyennes et écart-types des scores d'intensité et de fréquence ainsi que de l'index global [Spielberger et Reheiser, 1994]. Pour la version française, la version longue à 58 items a été adm-

nistrée à 311 hommes, appartenant à divers groupes professionnels : 48 enseignants âgés de 26 à 52 ans, 64 pompiers âgés de 22 à 53 ans, 87 cadres âgés de 26 à 55 ans, 52 policiers âgés de 28 à 50 ans, 60 assureurs âgés de 28 à 50 ans.

Biais, critiques, limites

Les publications relatives à la validation de la version originale mais aussi française sont peu nombreuses et focalisent toujours sur les mêmes éléments de validation (structure factorielle, consistance interne et validité critériée concomitante).

Les scores d'intensité, de fréquence et le score total de stress professionnel sont calculés sans que les auteurs précisent qu'ils ont vérifié l'existence de ces facteurs et la fidélité de l'échelle globale.

La validation de la structure interne de la version française a été effectuée uniquement chez les hommes et sur un échantillon restreint (n=112). La façon dont les scores de la version française sont calculés reste très confuse dans l'article de Sifakis et al. [1999] et incomplète dans l'article de Boudarène et Kellou [2005].

Observations particulières

Les résultats fournis par le JSS peuvent être interprétés à un niveau collectif pour identifier les sources de stress professionnel pour un groupe de travailleur ou à un niveau individuel pour déterminer quels aspects du travail sont les plus stressants pour une personne donnée [Vagg et Spielberger, 1998].

La version suédoise affiche la même structure factorielle que la version originale, présente des propriétés de consistance interne et de fidélité test-retest très satisfaisantes et a une bonne validité critériée con-

comitante [Holmström et al., 2008].

Une publication norvégienne fait état de résultats concernant la validité prédictive du JSS [Sterud et al., 2011].

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- **BOUDARENE M, KELLOU C** - Le stress professionnel : enquête préliminaire dans une entreprise algérienne d'hydrocarbures. *Rev Francoph Stress Trauma*. 2005 ; 5 (3) : 141-51.
- **FRANCES R** - Structure et déterminants de la satisfaction dans l'emploi chez les cadres à partir de l'inventaire de satisfaction appliqué aux cadres (ISAC). *Trav Hum*. 1983 ; 46 (1) : 175-91.
- **GRIER KS** - A study of stress in police officers and high school teachers. University of South Florida; 1982 (*unpublished doctoral dissertation*).
- **HOLMSTRÖM S, MOLANDER B, JANSSON J, BARNEKOW-BERGQVIST M** - Evaluation of a Swedish version of the Job Stress Survey. *Scand J Psychol*. 2008 ; 49 (3) : 277-86.
- **MASLACH C, JACKSON SE** - The measurement of experienced burnout. *J Occup Behav*. 1981 ; 2 (2) : 99-113.
- **SIFAKIS YS, RASCLE N, BRUCHON-SCHWEITZER M** - L'inventaire de stress de C.D. Spielberger (Job Stress Survey) : une adaptation française. *Psychol Psychométrie*. 1999 ; 20 (1) : 5-23.
- **SPIELBERGER CD, VAGG RR** - Professional Manual for Job Stress Survey. Odessa : Psychological Assessment Resources Incorporation; 1991.
- **SPIELBERGER CD, WESTBERRY LG, GRIER KS, GREENFIELD G** - The Police Stress Survey : Sources of stress in law Enforcement. Human Resources Institute Monograph Services Three, n° 6. Tampa : University of South Florida. College of Social and Behavioral Sciences; 1981.
- **SPIELBERGER CD, REHEISER EC** - The job stress survey: measuring gender differences in occupational stress. *J Soc Behav Pers*. 1994 ; 9 (2) : 199-218.
- **STERUD T, HEM E, LAU B, EKEBERG O** - A comparison of general and ambulance specific stressors: predictors of job satisfaction and health problems in a nationwide one-year follow-up study of Norwegian ambulance personnel. *J Occup Med Toxicol*. 2011 ; 6 (1) : 10.
- **TURNAGE JJ, SPIELBERGER CD** - Job stress in managers, professionals and clerical workers. *Work Stress*. 1991 ; 5 (3) : 165-76.
- **VAGG PR, SPIELBERGER CD** - Occupational stress: measuring job pressure and organizational support in the workplace. *J Occup Health Psychol*. 1998 ; 3 (4) : 294-305.
- **VONTHRON AM** - L'évaluation des performances qualitatives dans des populations d'encadrement. *Psychol Trav Organ*. 1995 ; 1 (1) : 18-27.