

Risques psychosociaux : outils d'évaluation

Inventaire de description de l'activité professionnelle (IDAP)

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

Rolland J.P., Pezet-Langevin V.

Objectifs

Évaluation d'un ensemble de dimensions du travail en lien avec le stress au travail, selon le « *Modèle des caractéristiques de la tâche* » [Hackman et Oldham, 1976] et les stresseurs de rôle (conflits de rôle et ambiguïté de rôle).

Année de première publication

1995.

Cadre, définition, modèle

La première partie de l'IDAP repose sur le « *Modèle des caractéristiques de la tâche* » (*Job Characteristics Model*) d'Hackman et Oldham [1976], conçu à l'origine pour prédire la motivation au travail⁽¹⁾. Les travaux effectués à partir de ce modèle mettent en évidence cinq aspects de la tâche, susceptibles d'engendrer un état de stress (mais également de l'insatisfaction au travail, de l'absentéisme, une diminution de la performance,

du *turnover*). Ces cinq dimensions de la tâche concernent :

- la variété (complexité) de la tâche,
- l'identité de la tâche (possibilité d'identifier clairement le produit de son travail, sa propre contribution dans la production des biens ou des services de l'entreprise),
- l'impact de la tâche (portée ou importance des retombées de son travail pour les autres),
- l'autonomie,
- le *feedback* sur les résultats de son travail, provenant de son propre constat (*feedback* de la tâche) ou provenant d'autres personnes (*feedback* de tiers).

La seconde partie de l'IDAP porte sur les stresseurs de rôle. Le conflit de rôle correspond à des attentes ou des exigences incompatibles - ou contradictoires - entre elles (ou avec les valeurs du salarié) dans le cadre du travail. L'ambiguïté de rôle renvoie au fait que les informations concernant les attentes ou les exigences ne sont pas assez explicites pour que le salarié puisse effectuer correctement son travail. Conflits de rôle et ambiguïté de rôle sont identifiés

comme étant des facteurs de stress au travail [Fisher et Gitelson, 1983, Jackson et Schuler, 1985].

Niveau d'investigation

Diagnostic.

Langue d'origine

Anglais (pour les deux questionnaires d'origine ayant fait l'objet d'une adaptation dans l'IDAP).

Traduction

Français.

Vocabulaire

Certains items peuvent être difficiles à appréhender pour les bas niveaux de qualification.

Versions existantes

Version courte (48 items).

Version longue (61 items).

Structuration de l'outil

Pour la version courte : 8 échelles, 48 items répartis de la façon suivante :

1. Variété de la tâche : 4 items.

(1) La validité de ces caractéristiques motivationnelles du travail pour prédire également l'état de stress et de la santé mentale a été établie (voir par exemple la méta-analyse de Humphrey et al. [2007]).

CATÉGORIE

SITUATIONS DE TRAVAIL PERÇUES

2. Identité de la tâche : 6 items.

3. Impact de la tâche : 4 items.

4. Autonomie : 4 items.

5. *Feedback* de la tâche : 4 items.

6. *Feedback* de la part de tiers : 4 items.

7. Clarté de rôles : 15 items.

8. Conflit de rôles : 7 items.

L'inventaire est divisé en deux parties : la première partie (les 6 premières échelles) correspond aux caractéristiques du modèle de Hackman et Oldhman [1975] et est une adaptation du questionnaire de ces auteurs (*Job Diagnostic Survey*). La seconde partie (les 2 dernières échelles) correspond aux stresseurs de rôle (adaptation des échelles de Rizzo et al. [1970]).

Pour la version longue : 8 échelles, 61 items

Les six premières échelles comportent 39 items (au lieu de 26 pour la version courte). Les deux dernières échelles restent inchangées (22 items).

Modalités de réponse et cotation

Les items se présentent sous la forme d'affirmations pour lesquelles la personne indique si elles décrivent plus ou moins son activité professionnelle ou sa mission principale, sur une échelle visuelle-analogique allant de « *absolument pas* » (- 3) à « *tout à fait* » (+ 3).

Temps de passation

1 demi-heure environ.

Disponibilités et conditions d'utilisation

Demande à adresser aux auteurs (valerie.langevin@inrs.fr).

Qualités psychométriques

Les qualités psychométriques pré-

sentées ci-dessous ont été vérifiées sur la version courte de l'IDAP.

VALIDITÉ

● Validité critériée concomitante

Une étude réalisée sur un échantillon d'agents de maintien de l'ordre (N = 754) met en évidence (par des régressions multiples) une validité critériée concomitante des échelles de l'IDAP satisfaisante au regard du stress perçu (évalué par la PSS – cf. *FRPS 4*), de la détresse psychologique (évaluée par le GHQ – cf. *FRPS 17*), mais aussi vis-à-vis de la satisfaction au travail. La valeur prédictive (au sens statistique du terme) des échelles de l'IDAP est plus élevée pour la satisfaction au travail (20 % ou 41 % de la variance expliquée, selon les mesures de la satisfaction au travail utilisées) que pour le stress perçu ou la détresse psychologique (15 % de la variance du stress perçu expliquée et 7 % pour la détresse psychologique) [Rolland, 1998].

Une autre étude réalisée auprès de travailleurs sociaux (N = 346) porte sur le lien entre les dimensions du travail évaluées par l'IDAP et le *burnout* (évalué par le MBI – cf. *FRPS 26*). Des régressions multiples montrent que l'épuisement émotionnel est prédit (au sens statistique du terme) par trois échelles de l'IDAP : le *feedback* en provenance d'autres personnes, le conflit de rôle et la clarté de rôle. Ces trois échelles expliquent 14,2 % de la variance de l'épuisement émotionnel. La déshumanisation est prédite par les stresseurs de rôles (clarté et conflits de rôles). Ces deux échelles expliquent 8 % de la variance de la déshumanisation. L'accomplissement personnel au travail est prédit par la clarté de rôle et la variété de la tâche (13 %

de la variance expliquée) [Pezet-Langevin et Rolland, 1999].

● Validité de structure interne

La validité interne de l'IDAP a été testée par un ensemble d'analyses factorielles confirmatoires sur un échantillon de 346 travailleurs sociaux [Pezet-Langevin et Rolland, 1999 ; Rolland, 1995].

Quatre échelles sur les six de l'adaptation française du *Job Diagnostic Survey* (JDS) sont satisfaisantes au regard de l'unidimensionnalité des items et de la consistance interne. Il s'agit des échelles mesurant la variété de la tâche, l'impact de la tâche, l'autonomie et le *feedback* de la part de tiers. L'adaptation des deux échelles « *feedback* de la tâche » et « identité de la tâche » du JDS ne répond pas de manière satisfaisante aux conditions d'unidimensionnalité et de consistance interne. L'adaptation des deux échelles de Rizzo et al. [1970] mesurant les stresseurs de rôle est satisfaisante, au regard des mêmes critères que précédemment.

Fidélité

● Consistance interne

Les coefficients alpha de Cronbach des six échelles de l'IDAP (sur les huit) citées dans le paragraphe précédent varient entre 0,66 et 0,86, indiquant donc une consistance interne de ces échelles satisfaisante [Pezet-Langevin et Rolland, 1999 ; Rolland, 1995].

Sensibilité

Pas d'information disponible.

Étalonnage

En France, l'IDAP n'a pas été utilisé sur une diversité de secteurs d'activité suffisante pour constituer un étalonnage.

Biais, critiques, limites

Des études complémentaires seraient nécessaires à la fois pour confirmer les qualités psychométriques des échelles de l'IDAP et pour améliorer le contenu des deux échelles (identité de la tâche et *feedback* de la tâche) qui ne répond pas aux exigences psychométriques.

Observations particulières

L'IDAP a été utilisé dans le cadre de plusieurs études auprès d'agents de maintien de l'ordre (par exemple Engelhart et Rolland [2000]). Ses qualités psychométriques ont été confirmées pour six des huit échelles (les mêmes que celles citées plus haut) sur un échantillon de 754 agents [Rolland, 1998]. Toutefois, les résultats de ces analyses de validité et de consistance interne n'ont pas été publiés à ce jour.

BIBLIOGRAPHIE

- **ENGELHART D, ROLLAND JP** - Étude de la forme psychologique dans les Forces Aériennes Stratégiques. In : Cahiers du Centre d'Études en Sciences Sociales de la Défense. Paris : La Documentation Française. 2000 ; numéro spécial *Les Champs de Mars* n° 7 : 77-84.
- **FISHER CD, GITELSON R** - A meta-analysis of the correlates of role conflict and ambiguity. *J Appl Psychol* 1983 ; 68 (2) : 320-33.
- **HACKMAN JR, OLDHAM GR** - Development of the Job Diagnostic Survey. *J Appl Psychol*. 1975 ; 60 (2) : 159-70.
- **HACKMAN JR, OLDHAM GR** - Motivation through the design of work: test of a theory. *Organ Behav Hum Perform*. 1976 ; 16 (2) : 250-79.
- **HUMPHREY SE, NAHRGANG JD, MORGESON FP** - Integrating motivational, social, and contextual work design features: a meta-analytic summary and theoretical extension of the work design literature. *J Appl Psychol*. 2007 ; 92 (5) : 1332-56.
- **JACKSON SE, SCHULER RS** - A meta-analysis and conceptual critique of research on role ambiguity and role conflict in work settings. *Organ Behav Hum Decis Process*. 1985 ; 36 (1) : 16-78.
- **PEZET-LANGEVIN V, ROLLAND JP** - Caractéristiques des situations de travail, *burnout*, et attitude de retrait. *Rev Eur Psychol Appl*. 1999 ; 49 (3) : 239-48.
- **ROLLAND JP** - L'usure professionnelle des travailleurs sociaux : approche psychosociologique. In : L'usure professionnelle des travailleurs sociaux. Paris : INPACT ; 1995 : 88-131, 131 p. (*non publié*).
- **ROLLAND JP** - Du stress au bien-être subjectif, proposition d'une approche intégrative. Habilitation à Diriger les Recherches, 1^{er} volume, soutenue à l'Université de Paris X Nanterre ; 1998 : 132 p. (*non publié*).
- **RIZZO JR, HOUSE RJ, LIRTZMAN SI** - Role conflict and ambiguity in complex organizations. *Adm Sci Q*. 1970 ; 15 (2) : 150-63.