

Risques psychosociaux: outils d'évaluation

Occupational Stress Indicator (OSI)

CATÉGORIE
QUESTIONNAIRES TRANSVERSAUX

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. Depuis la publication de cet article, il est apparu judicieux de mettre à disposition des fiches relatives à de nouveaux outils.

Noms des auteurs

Cooper CL, Sloan SJ et Williams S.

Objectifs

Évaluation des facteurs de stress, des stratégies d'adaptation et des atteintes à la santé.

Année de première publication

1988.

Cadre, définition, modèle

Les auteurs du questionnaire OSI s'inscrivent dans le cadre des approches du stress en psychologie, selon lesquelles l'état de stress est le résultat d'une interaction, d'une transaction, entre la personne et son environnement professionnel. Ces approches accordent une place importante aux processus perceptifs. L'OSI porte donc à la fois sur les sources de stress liées au travail mais également sur les caractéristiques individuelles (traits de personnalité et stratégies de *coping*) et les conséquences individuelles

du stress (satisfaction au travail et atteintes à la santé physique et mentale). Les sources de stress liées au travail peuvent avoir des conséquences en termes de satisfaction au travail et de santé, conséquences pouvant être modérées par les caractéristiques individuelles. L'outil a été conçu à la fois pour aider les entreprises à faire un diagnostic sur les sources de stress et agir sur les situations de travail et pour identifier les besoins en formation et en développement personnel (pour mieux gérer les situations stressantes).

Niveau d'investigation

Diagnostic.

Langue d'origine

Anglais.

Traduction

L'OSI a été traduit en un certain nombre de langues, notamment en allemand, portugais, bulgare, chinois et en français.

Vocabulaire

Le questionnaire a été initialement développé pour des encadrants. Bien qu'il ait été par la suite utilisé dans des études auprès de soignants, d'officiers de police, de fonctionnaires, d'ouvriers..., certaines de ces échelles s'adressent particulièrement à des personnes ayant une fonction d'encadrement.

Versions existantes

La version originale de l'OSI [Cooper et al., 1988 ; Robertson et al., 1990], présentant un ensemble de faiblesses psychométriques [Davis, 1996 ; Lyne et al., 2000], a donné lieu à un ensemble de versions révisées, notamment au cours de ses adaptations culturelles. Une version révisée anglo-saxonne de l'OSI, appelée *Pressure Management Indicator* - PMI, a été publiée en 1998 [Williams et Cooper, 1998] et supplante désormais l'OSI en tant que test édité. Dans la présente fiche, le choix a été fait de présenter la version française de l'OSI [Steiler, 2005 ; Steiler et Paty, 2009 ; Steiler

et Rosnet, 2011], le PMI n'ayant pas encore donné lieu à une adaptation et validation française.

Structuration de l'outil

L'OSI a été développé sur la base des questionnaires préexistants et d'entretiens structurés. À partir d'un ensemble initial de 200 items, des premières analyses ont permis d'aboutir à une version originale de 167 items, 7 échelles et 25 sous-échelles. Le PMI contient 90 items et 24 sous-échelles. La version française de l'OSI contient 133 items répartis entre 12 sous-échelles. Elle est détaillée ci-dessous.

Échelles	Sous-échelles	Nombre d'items
Sources de stress	Pressions professionnelles	20
	Sources managériales	11
	Interface maison/travail	16
Type A		11
Lieu de contrôle		8
Stratégies de coping	Centrées sur le problème	10
	Centrées sur l'émotion	9
Santé	Santé mentale	17
	Santé physique	12
Satisfaction au travail	Extrinsèque organisationnelle	8
	Ajustement personne / travail	6
	Récompenses personnelles	5

L'échelle « Pressions professionnelles » porte sur les aspects de l'activité de travail qui peuvent être source de pression comme la charge de travail, le manque d'influence ou encore l'ambiguïté de rôle. L'échelle « Sources managériales » évoque les sources de stress liées au rôle managérial : gérer le travail des autres, prendre des risques, prendre des décisions importantes. L'échelle « Interface maison / travail » aborde l'équilibre vie professionnelle / vie

personnelle et le développement personnel.

Le concept des comportements du type A a été utilisé pour décrire un type de personnalité prédisposant au stress et aux maladies coronariennes. Il se caractérise par un ensemble complexe de traits de personnalité dont : impatience, hostilité, agressivité, compétitivité...

Le « Lieu de contrôle » (interne / externe) est un autre concept de personnalité décrivant une tendance des personnes à attribuer les événements qui leur arrivent soit à leurs efforts et aptitudes personnelles (interne) soit au destin ou l'influence des autres (externe).

Les stratégies de coping (d'adaptation) face aux situations stressantes peuvent être orientées vers la résolution du problème ou vers la régulation des émotions ressenties.

Les échelles de santé physique et mentale sont une mesure globale de ces deux aspects de la santé.

L'échelle de satisfaction « Extrinsèque organisationnelle » porte sur des caractéristiques externes à l'individu, telles que l'appréciation du style de supervision ou la gestion des changements dans l'entreprise. L'échelle de satisfaction « Ajustement personne / travail » est orientée vers l'évaluation de l'accord entre les attentes personnelles et les tâches ou missions requises. L'échelle de satisfaction « Récompenses personnelles » porte sur les styles et mode de récompenses ou reconnaissance au travail. Ces trois échelles correspondent aux trois aspects (organisationnel, professionnel et personnel) de la satisfaction au travail.

Modalités de réponse et cotation

Les réponses sont données sur une échelle de type Likert en 6 points. Il n'est pas précisé s'il existe des items inversés.

Temps de passation

Environ 30-45 minutes.

Disponibilités et conditions d'utilisation

L'OSI était sous *copyright* (publié chez l'éditeur anglais NFER-Nelson) mais n'est plus disponible. Le PMI fait l'objet des mêmes restrictions de reproduction (cf. liens ci-dessous). <https://www.workingwell.co.uk/pressure-management-indicator>

Pour ces raisons, la version française de l'OSI, bien qu'existante, n'est pas en libre accès. S'adresser à l'auteur français :

dominique.steiler@grenoble-em.com.

Qualités psychométriques

Les qualités psychométriques présentées ci-dessous correspondent à la version française (révisée) de l'OSI [Steiler, 2005 ; Steiler et Paty, 2009]. Elles ont été établies sur la base d'un échantillon de 290 encadrants, issus de quatre entreprises de secteurs d'activité différents : industrie de transformation, vente grande consommation, transport et télécommunications. L'ensemble de l'échantillon compte 22,7 % de femmes. L'âge moyen est de 45,27 ans.

VALIDITÉ

• Validité apparente

Au-delà de la procédure de traduction et contre-traduction habituellement utilisée pour traduire des questionnaires étrangers et les adapter à un autre contexte culturel, les auteurs français ont testé la compréhension et la « recevabilité » de la version française ainsi traduite auprès d'un échantillon de 20 encadrants.

• Validité de structure interne

En convergence avec les résultats d'études antérieures [Davis, 1996 ;

Lyne et al., 2000], les chercheurs français n'ont pas réussi à retrouver la structuration initiale de l'OSI. De ce fait, les données recueillies ont fait l'objet d'analyses factorielles exploratoires et confirmatoires. Celles-ci ont permis d'aboutir à une version révisée, française, de l'OSI telle que décrite plus haut dans la structuration de l'outil.

Par rapport à la version originale, sur les 61 items qui portaient sur les sources de stress, 47 ont été retenus, répartis en trois sous-échelles (contre 6 dans la version originale). Pour la mesure du type A, 11 sur 14 items ont été retenus pour un seul facteur (contre 3 sous-scores dans la version originale). Pour le lieu de contrôle, un seul facteur émerge (contre 3 dans la version originale) avec 8 au lieu de 12 items. Alors que la version originale prévoyait 6 sous-échelles de stratégies de *coping*, la validation française n'en fait émerger que 2 (avec 19 items contre 28). Les échelles de santé physique et mentale sont celles qui ont subi le moins de modification par rapport à la version originale : identique pour la santé physique, un item en moins pour la santé mentale. Enfin, pour la satisfaction au travail, la validation française ne trouve que 3 facteurs (contre 5) avec 3 items en moins.

FIDÉLITÉ

● Consistance interne

La consistance interne des 12 sous-échelles de la version française de l'OSI est satisfaisante. Les coefficients alpha de Cronbach se situent entre 0,72 et 0,90.

SENSIBILITÉ

Pas d'information disponible.

Étalonnage

En France, les seules données publiées portent sur un échantillon de 290 encadrants issus de quatre entreprises différentes, ce qui

est largement insuffisant pour constituer un étalonnage.

Biais, critiques, limites

Bien que l'adaptation française du questionnaire OSI améliore les qualités psychométriques de la version originale de celui-ci, la prise en compte du rôle de la personnalité par le biais du type A ou du lieu de contrôle demeure un point critique en raison des limites de leur validité théorique et empirique.

Observations particulières

Compte tenu du faible effectif de l'échantillon français et de son manque de représentativité, il est essentiel que d'autres études de validation françaises de l'OSI soient menées, ou bien d'attendre qu'une version française du PMI soit disponible.

BIBLIOGRAPHIE

- COOPER CL, SLOAN SJ, WILLIAMS S - Occupational Stress Indicator. Management guide. Windsor: NFER Nelson; 1988.
- DAVIS AJ - A re-analysis of the occupational stress indicator. *Work Stress*. 1996; 10 (2): 174-82.
- LYNE KD, BARRETT PT, WILLIAMS C, COALEY K - A psychometric evaluation of the Occupational Stress Indicator. *J Occup Org Psychol*. 2000; 73 (2): 195-220.
- ROBERTSON IT, COOPER CL, WILLIAMS J - The validity of the occupational stress Indicator. *Work Stress*. 1990; 4 (1): 29-39.
- STEILER D - La mesure du stress professionnel: fidélité et validation factorielle d'une version française de l'«Occupational Stress Indicator». In: CHASSEIGNE G, LASSARE D(Eds) - Stress et société. Volume 2. Reims : Presses universitaires de Reims-université de Reims Champagne-Ardenne; 2005: 89-122, 210 p.
- STEILER D, PATY B - Developing a French version of the Occupational Stress Indicator (OSI). *Eur Rev Appl Psychol*. 2009; 59 (2): 113-22.
- STEILER D, ROSNET E - La mesure du stress professionnel. Différentes méthodologies de recueil. *Rev Sci Gestion*. 2011; 5 (251): 71-79.
- WILLIAMS S, COOPER CL - Measuring occupational stress: development of the pressure management indicator. *J Occup Health Psychol*. 1998; 3 (4): 306-21.