

Risques psychosociaux : outils d'évaluation

Copenhagen Psychosocial Questionnaire, COPSOQ (Questionnaire psychosocial de Copenhague)

CATÉGORIE QUESTIONNAIRES TRANSVERSAUX

RÉDACTEURS :

Langevin V., département Expertise et conseil technique, INRS

Boini S., département Épidémiologie en entreprise, 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.

Cette fiche annule et remplace la précédente parue en 2013 sous le même titre.

Noms des auteurs

Kristensen T.S., Borg V., Hannerz H.

Objectifs

Évaluation des facteurs psychosociaux de l'environnement de travail (conditions de travail), de la santé physique et mentale, du bien-être.

Année de première publication

2002 pour la version danoise ; 2005 pour la version anglaise.

Cadre, définition, modèle

Questionnaire qui s'appuie sur différents modèles de l'environnement psychosocial du travail, notamment celui de la « Demande-Autonomie au travail » (Karasek) et celui de « burnout » (Maslach) ; ainsi que sur différentes dimensions au niveau de l'individu : santé (santé perçue, stress, épuisement professionnel), stratégies d'adaptation face à un événement stressant, satisfaction au travail.

Niveau d'investigation

Diagnostic.

Langue d'origine

Danois.

Traduction

Le COPSOQ a été traduit, entre autres, en anglais, japonais, espagnol, allemand, néerlandais. Il existe également une version française [1, 2].

Vocabulaire

Pas de difficulté particulière rapportée.

Versions existantes

Le projet d'élaboration du COPSOQ avait pour objectif d'aboutir à plusieurs versions du questionnaire de longueur différente selon la finalité recherchée. Ce système a été baptisé par les auteurs « *concept à trois niveaux* ». La version longue est plutôt destinée aux chercheurs, la version de longueur moyenne aux préventeurs de terrain et la

version abrégée aux acteurs de l'entreprise [3].

- Dans sa langue originale, le COPSOQ existe en trois versions : COPSOQ I [3, 4], COPSOQ II [5] et COPSOQ III [6]. Chacune de ces versions est déclinée en trois formats (long, moyen et abrégé), comme voulu par les auteurs.

Les versions abrégée et moyenne du COPSOQ III sont plutôt destinées à l'évaluation des risques et au développement d'actions organisationnelles sur les lieux de travail et la version longue à des fins de recherche, même si dans ce cadre les deux autres versions peuvent également être utilisées. L'usage montre que, même pour la recherche, la version longue est peu utilisée (<https://www.copsoq-network.org/assets/Uploads/COPSOQ-network-guidelines-an-questionnaire-COPSOQ-III-180821.pdf>).

- En langue française, seule la version courte (abrégée) a été validée à partir du COPSOQ II [1, 2]. Le développement et la validation de la

version française ont été réalisés en plusieurs étapes, donnant lieu à trois versions (V1, V2, V3), qui se sont enrichies successivement [1]. Les auteurs français ont également participé à l'élaboration et à la validation de la troisième version internationale du COPSOQ [6], aboutissant à la V4 de la version française.

Structuration de l'outil

COPSOQ I

- Version longue : 141 questions, 30 échelles regroupées en six domaines (contraintes au travail, organisation et contenu du travail, relations interpersonnelles et *leadership*, interface travail-individu [satisfaction au travail et insécurité au travail], santé et bien-être, facteurs de personnalité).
- Version moyenne : 95 questions, 26 échelles.
- Version abrégée : 44 questions, 8 échelles.

COPSOQ II

- Version longue : 127 questions, 41 échelles regroupées en six domaines (contraintes au travail, organisation et contenu du travail, relations interpersonnelles et *leadership*, interface travail-individu [satisfaction au travail, insécurité au travail, conflit famille-travail], valeurs au travail, santé et bien-être).
- Version moyenne : 87 questions, 28 échelles.
- Version abrégée : 40 questions, 23 échelles.

COPSOQ III (aussi appelée version internationale) :

Un ensemble de 152 items répartis dans 45 échelles regroupées en huit domaines (ajout des domaines « capital social » et « conflits et comportements hostiles ») permet de constituer les différentes versions abrégée, moyenne et longue du COPSOQ III :

- 32 items dénommés « *core items* » contribuant à 21 échelles, sont nécessairement présents quel que soit le niveau d'investigation retenu mais ne constituent en aucun cas la version courte du COPSOQ III ; ils permettent d'assurer la comparabilité entre pays et au cours du temps ;
- 28 items complémentaires contribuant à 18 échelles peuvent servir pour la version moyenne ;
- 92 items complémentaires contribuant à 38 échelles peuvent servir pour la version longue.

Ainsi, la version abrégée du COPSOQ III sera constituée par les 32 items obligatoires (« *core items* ») combinés nécessairement avec des items issus des 28 items utilisables pour la version moyenne ou issus des 92 utilisables pour la version longue. La version moyenne du COPSOQ III sera constituée par les 32 items obligatoires (« *core items* ») combinés avec le plus possible d'items du groupe des 28 « version moyenne » ainsi que tout item pertinent parmi les 92 utilisables pour la version longue. Enfin, la version longue du COPSOQ III sera constituée par les 32 items obligatoires (« *core items* ») combinés avec le plus possible d'items du groupe des 28 « version moyenne » ainsi que le plus possible d'items pertinents du groupe des 92 « version longue » (<https://www.copsoq-network.org/assets/Uploads/COPSOQ-network-guidelines-an-questionnaire-COPSOQ-III-18o821.pdf>).

Ainsi, les versions internationales moyenne et longue sont constituées respectivement de 60 items couvrant 26 échelles et de 148 items contribuant à 45 échelles [6]. Il n'y a pas de version courte internationale proposée.

Chaque équipe nationale participant au réseau COPSOQ établit sa propre version (abrégée, moyenne ou longue) selon ses spécificités nationales et intérêts propres, étant

entendu que les 32 « *core items* » doivent nécessairement y figurer.

COPSOQ (version courte française) :

- V1 : 32 items, 17 échelles regroupées en quatre domaines (contraintes au travail, relations interpersonnelles et *leadership*, influence et développement, santé et bien-être). La satisfaction au travail est finalement identifiée comme un domaine à part entière suite aux résultats d'analyses de validité effectuées [2].
- V2 : 40 items, 21 échelles regroupées en six domaines (contraintes quantitatives, organisation et *leadership*, relations horizontales, autonomie, santé et bien-être, vécu professionnel qui inclut la satisfaction au travail).
- V3 : 46 items, 24 échelles regroupées en six domaines (les mêmes que pour la V2).
- V4 : 54 items, 24 échelles ; les 7 items supplémentaires étant des items identifiés comme obligatoires (« *core items* ») lors du processus d'élaboration et de validation du COPSOQ III.

Modalités de réponse et cotation

Il existe différentes modalités de réponse selon les échelles du questionnaire : réponse soit sur des échelles de fréquence, soit sur des échelles d'intensité de type Likert (5 modalités le plus souvent). Dans le COPSOQ I, on retrouve également des modalités de réponse binaire (« oui/non »). Dans le COPSOQ III, il existe potentiellement 10 modalités de réponse différentes, ainsi que des modalités à choix multiples de réponse (<https://www.copsoq-network.org/assets/Uploads/COPSOQ-network-guidelines-an-questionnaire-COPSOQ-III-18o821.pdf>).

Pour chaque échelle, un score est calculé en faisant la moyenne des réponses aux items constituant

cette dimension, puis est standardisée de 0 à 100, de telle sorte que 100 corresponde au plus haut niveau du concept exploré. Selon les échelles, le plus haut niveau sera donc soit favorable, soit défavorable pour le salarié. Le codage de certains items nécessite d'être inversé. Le score est considéré comme manquant si moins de la moitié des items de l'échelle est renseignée.

Temps de passation

Variable selon la version : de 1 heure environ pour la version la plus longue à 20 minutes environ pour la plus courte.

Disponibilités et conditions d'utilisation

Les conditions d'utilisation du COPSQ III figurent sur le site du réseau du COPSQ (<https://www.copsoq-network.org/licence-guidelines-and-questionnaire/>) et sont référencées dans le guide d'utilisation (<https://www.copsoq-network.org/assets/Uploads/COPSQ-network-guidelines-an-questionnaire-COPSQ-III-180821.pdf>). Les utilisateurs potentiels sont invités à se rapprocher de leur équipe COPSQ nationale (<https://www.copsoq-network.org/network-members/>). La V4 française est ainsi disponible sur demande auprès de ses auteurs (E. Dupret et C. Bocéréan). Les V2 et V3 de la version française sont disponibles en annexe de l'article de validation [1].

Qualités psychométriques

L'article de validation de la version internationale du COPSQ III concerne la version moyenne constituée de 60 items contribuant à 26 échelles [6]. Deux échelles de la version longue internationale ont également été considérées pour cette validation (engagement dans l'entreprise et engagement au travail contribuant toutes les deux au domaine interface travail-

individu). Chaque équipe nationale participant a contribué partiellement à cette validation internationale : les dimensions testées variaient selon les équipes (l'équipe française a participé à hauteur de 12 échelles soit 22 items). Les études de validation des différentes versions nationales existantes sont référencées sur le site du réseau COPSQ (<https://www.copsoq-network.org/validation-studies/>).

VALIDITÉ

L'élaboration du COPSQ a été réalisée à partir de l'étude approfondie de seize questionnaires psychosociaux danois et internationaux (Finlande, Suède, États-Unis, Pays-Bas). Comme aucun de ces questionnaires ne répondait parfaitement aux attentes, 145 questions de ces 16 questionnaires ont été sélectionnées et 20 nouvelles ont été ajoutées (version test). Des analyses pour identifier la validité factorielle de cette version test ont été réalisées, aboutissant à la première version longue du COPSQ avec 141 questions réparties en 30 échelles (COPSQ I) [3].

Une deuxième version (COPSQ II) a été élaborée sur la base des nombreux retours d'expériences, d'ajouts d'échelles non explorées dans le COPSQ I et de nouvelles analyses psychométriques (étude du fonctionnement différentiel des items) sur les données recueillies [5].

Une troisième version (COPSQ III) a été élaborée selon le même processus que celui du COPSQ II et a permis d'établir la version internationale [6]. Le concept de « capital social au travail » a notamment été identifié en tant que tel (sur la base d'items déjà présents dans les versions précédentes) et le concept « d'engagement au travail » a été ajouté [7]. La notion de « core items » a été introduite, des échelles ont été renommées, abandonnées, réintroduites, ajoutées

ou complétées. À l'exception de la version anglaise et de la version canadienne anglaise, les autres ont fait l'objet de traductions et contretraductions. La version canadienne française s'est également basée sur les items déjà traduits dans le cadre de la validation française du COPSQ [2].

● Validité critériée prédictive

Trois des 18 échelles concernant l'environnement de travail de la version longue du COPSQ II présentent l'absence pour maladie d'une durée d'au moins trois semaines [8].

● Validité critériée concomitante

Dans la version française du COPSQ (V1), on retrouve des corrélations significatives entre 9 des 13 échelles relatives à l'environnement de travail et l'une et/ou l'autre des échelles relatives à l'individu (santé perçue, stress, épuisement professionnel et satisfaction) [2]. On retrouve globalement les mêmes résultats pour la V2 [1].

● Validité de structure interne

La version test du COPSQ (165 questions, regroupées *a priori* en 31 échelles) a été soumise à un échantillon représentatif de 1 858 salariés danois [3]. Les analyses factorielles n'ont pas confirmé la structure interne théorique : seules 4 des 19 échelles initiales sur l'environnement du travail ont été confirmées. De même, les deux échelles de santé perçue (santé mentale et vitalité) n'ont pas été confirmées. Les résultats de ces analyses ont été combinés avec ceux de consistance interne (*cf. plus bas*) pour aboutir à la version longue du COPSQ I (141 questions, 30 échelles dont 18 sur l'environnement de travail). Parmi ces 30 échelles, 18 couvrent trois domaines principaux de l'environnement de travail : contraintes au travail, organisation et contenu du travail, relations

interpersonnelles et *leadership*. Les deux échelles de santé perçue ont également été conservées sans modification pour permettre des comparaisons avec d'autres études. Dans la version moyenne du COPSOQ I (95 items, 26 échelles), les échelles portant sur les facteurs de personnalité n'ont pas été conservées et les échelles restantes ont été réduites, si nécessaire, à 4 items maximum (sauf les échelles de santé perçue qui ont gardé leurs items). Les échelles réduites expliquent entre 85 et 96 % de la variance totale des échelles complètes [3].

Concernant la version abrégée du COPSOQ I, une analyse factorielle a été réalisée sur les 18 échelles de l'environnement de travail, 3 domaines ont été identifiés, comme pour la version longue. Toutefois les items ont finalement été choisis sur des bases théoriques et non statistiques : les items appartenant aux trois domaines identifiés et issus de la version moyenne ont été sélectionnés par deux experts [3]. La structure interne de la version test du COPSOQ II a été étudiée par analyses factorielles ou par l'étude du fonctionnement différentiel des items pour aboutir aux 127 questions réparties en 41 échelles de la version longue du COPSOQ II. Cette nouvelle version du COPSOQ représente 57 % des items du COPSOQ I [5].

Concernant la version française (V1), les analyses factorielles aboutissent à une structure à quatre facteurs (contraintes au travail, relations interpersonnelles et *leadership*, influence et développement, et santé/bien-être). La satisfaction au travail (domaine « interface travail-individu » dans la version originale) ne ressort pas comme un facteur à part entière, elle contribue à la fois au facteur

« relations interpersonnelles et *leadership* » et au facteur « influence et développement » [2]. Concernant la V2, des analyses factorielles exploratoires font apparaître une structure à six facteurs expliquant 68 % de la variance. Les analyses factorielles confirmatoires renforcent ces résultats, mais en admettant des corrélations entre les items [1]. Dans la V3, trois échelles concernant l'environnement de travail (conflits de rôle, exigences cognitives et insécurité socioprofessionnelle) ont été ajoutées et se retrouvent dans trois des six domaines (les mêmes domaines que ceux de la V2) identifiés par les analyses factorielles exploratoires et confirmatoires [1]. Les corrélations moyennes item/tout corrigées sont supérieures à 0,40 pour les 23 échelles testées dans la version internationale moyenne et 2 échelles issues de la version longue, sauf l'item « *êtes-vous tenu d'être gentil et ouvert envers tout le monde, indépendamment de la façon dont ils se comportent envers vous ?* » pour lequel la corrélation moyenne corrigée est de 0,30 (min-max : 0,28-0,66) [6].

Les inter-corrélations observées entre les différentes échelles testées d'un même domaine confirment que toutes les échelles de l'environnement psychosocial de travail sont distinctes les unes des autres [6]. Les inter-corrélations moyennes les plus élevées (corrélations entre 0,60 et 0,69) concernent les échelles appartenant aux domaines « relations interpersonnelles et *leadership* » (notamment reconnaissance, prévisibilité, soutien social du superviseur et qualité de *leadership*), « interface travail-individu » (notamment engagement dans l'entreprise, engagement au travail et

satisfaction au travail) et « capital social » avec la corrélation la plus élevée entre les échelles « justice organisationnelle » et « confiance verticale » ($r=0,69$) [6].

Les inter-corrélations observées entre les différentes échelles testées confirment que les échelles de chaque domaine sont généralement plus liées entre elles qu'avec les échelles des autres domaines [6]. Il est noté toutefois de fortes corrélations entre : a) l'engagement dans l'entreprise du domaine « interface travail-individu » et certaines échelles des domaines « organisation et contenu du travail », « relations interpersonnelles et *leadership* » ; et b) la confiance verticale et la justice organisationnelle du domaine « capital social » et certaines échelles des domaines « relations interpersonnelles et *leadership* » et « interface travail-individu » [6].

La validité de structure interne du concept « capital social au travail » a été vérifiée et confirmée sur la version suédoise du COPSOQ III grâce à des analyses de Rasch [9]. Ce concept est constitué de 6 items appartenant aux échelles « confiance horizontale », « confiance verticale » et « justice organisationnelle ».

• Validité de structure externe convergente

Les corrélations des scores au niveau du domaine « santé et bien-être » du COPSOQ français V1 avec les scores d'anxiété et dépression du questionnaire HADS (*Hospital Anxiety and Depression Scale*, cf. fiche FRPS 13) et le score de stress (sur une échelle visuelle analogique) sont supérieures à 0,60 [2]. Les mêmes résultats sont retrouvés sur la V2 [1]. La validité de structure externe convergente de la V3 a également été confirmée avec le questionnaire

PSS (*Perceived Stress Scale*, cf. fiche FRPS 4) [1].

● **Validité discriminante**

Concernant la version française (V1), les différences classiques attendues entre hommes et femmes concernant les échelles relatives à la santé des individus ont été retrouvées (scores moins bons chez les femmes). Pour les échelles relatives à l'environnement de travail, les différences attendues se retrouvent en fonction de la catégorie professionnelle [2]. Il en est de même pour la V2 : 19 échelles sur 21 différencient les individus en fonction de leur catégorie professionnelle [1].

Les nouvelles échelles concernant l'environnement de travail de la version longue du COPSOQ II sont également capables de discriminer les individus dans le sens attendu, selon leur catégorie professionnelle [5].

FIDÉLITÉ

● **Fidélité test-retest**

La fidélité test-retest de la version moyenne du COPSOQ II avec un intervalle médian de 22 jours est satisfaisante pour toutes les échelles sauf une [10].

● **Consistance interne**

Les coefficients alpha de Cronbach varient respectivement de 0,59 à 0,93, de 0,59 à 0,87 et de 0,68 à 0,81 pour la version longue, moyenne et abrégée du COPSOQ I. Les coefficients alpha sont inférieurs à 0,70 pour 7 échelles de la version longue, mais peuvent s'expliquer en partie par le faible nombre d'items constituant ces échelles [3]. Les coefficients alpha de Cronbach varient respectivement de 0,50 à 0,89 pour la version longue du COPSOQ II [5].

Les coefficients alpha de Cronbach de la version internationale moyenne du COPSOQ III sont supérieurs ou égaux à 0,70 pour 23 des échelles testées, les valeurs les plus hautes étant observées pour les échelles « qualité de *leadership* du hiérarchique » (0,87), « soutien social de la part des collègues » (0,87) et « engagement au travail » (0,85) [6]. Trois échelles ont des valeurs inférieures à 0,70 : « engagement dans l'entreprise » (0,64), « devoir cacher ses émotions » (0,66) et « contrôle du temps de travail » (0,69). Plus spécifiquement, les échelles « prévisibilité », « sens du travail » et « insécurité professionnelle » testées en version française ont des valeurs inférieures à 0,70 (0,62 ; 0,62 et 0,66 respectivement).

La V1 française du COPSOQ présente des coefficients alpha de Cronbach compris entre 0,37 et 0,78 pour les échelles de l'environnement de travail [2]. La V2 française du COPSOQ présente des coefficients alpha de Cronbach compris entre 0,57 et 0,84 pour les échelles de l'environnement de travail (même ordre de grandeur que le questionnaire danois). Les corrélations inter items au sein de chaque échelle sur l'environnement de travail se situent entre 0,40 et 0,72 et sont globalement plus élevées que les corrélations inter-échelles [1]. Les trois échelles supplémentaires de la V3 française ont des coefficients alpha de Cronbach supérieurs à 0,70 [1].

Sensibilité

Les moyennes et écart-types, ainsi que les pourcentages de données manquantes par item et par échelle sont décrits pour la version longue du COPSOQ I (1 858 travailleurs danois âgés de 20 à 60 ans, 49 % de femmes). Pour 24 des 30 échelles, les pourcentages de données manquantes sont inférieurs à 5 %. Les

6 échelles avec des pourcentages de données manquantes supérieurs à 5 % appartiennent au domaine des relations interpersonnelles et *leadership* [3].

Les moyennes et écart-types, les effets plancher et plafond, ainsi que les pourcentages de données manquantes par item et par échelle sont décrits pour la version longue du COPSOQ II (3 517 travailleurs danois âgés de 20 à 60 ans, 53 % de femmes). Pour les échelles sur l'environnement de travail, les pourcentages de données manquantes sont toujours inférieurs à 5 %, et les effets plancher et plafond sont très limités [5].

Les moyennes et écart-types, les effets plancher et plafond, ainsi que les pourcentages de données manquantes par item et par échelle sont décrits pour la version moyenne internationale du COPSOQ III (23 361 participants salariés interrogés par sondage aléatoire ou par enquête en entreprises avec, pour la plupart, une répartition équilibrée entre les hommes et les femmes et une moyenne d'âge entre 40 et 45 ans) [6].

Entre les pays, les scores moyens varient entre 39 (exigences quantitatives) et 77 (confiance et coopération entre collègues) sur une échelle de 100. Les variations de moyennes les plus importantes concernent l'insécurité de l'emploi (de 12 en Suède à 54 en Espagne) et le conflit entre vie professionnelle et vie personnelle (de 35 en Allemagne à 51 en Turquie). La variation la plus faible concerne l'échelle « cacher ses émotions » (de 56 en Espagne à 58 en Turquie).

Le pourcentage de réponses manquantes n'excède jamais 2 %, sauf pour les échelles « soutien social de la part de la hiérarchie » (4 % avec un maximum observé à 16 %),

« coopération entre collègues » (6 % avec un maximum observé à 16 %) et « confiance entre collègue » (5 % avec un maximum observé à 17 %) [6].

Étalonnage

Pour les versions originales :

- COPSQ I : 1 858 travailleurs danois âgés de 20 à 60 ans, 49 % de femmes.
- COPSQ II : 3 517 travailleurs danois âgés de 20 à 60 ans, 53 % de femmes.

Pour la version suédoise du COPSQ III, les valeurs pondérées moyennes des scores de chaque échelle sont présentées en fonction du sexe, du secteur d'activité (public vs privé) et de la catégorie socioprofessionnelle [11].

La version française du COPSQ a été utilisée dans des contextes particuliers (V1 : 935 salariés d'une grande entreprise de l'industrie de l'aéronautique française ; V2 : 3 166 salariés de la même grande entreprise ; V3 : 698 salariés d'une entreprise française dont l'activité tertiaire est basée sur le conseil, l'étude et la recherche). Cela ne constitue donc pas des données d'étalonnage. En revanche, la version internationale du COPSQ III a été validée en 2017 auprès de 1 027 travailleurs représentatifs des salariés français dans le cadre d'une enquête par voie électronique [6].

Biais, critiques, limites

La validation des différentes versions du COPSQ ne se base pas uniquement sur des critères statistiques (exemple : les analyses factorielles ne retrouvent pas forcément la structure attendue et pourtant c'est celle-ci qui est privilégiée ; les coefficients alpha de Cronbach ne sont pas toujours satisfaisants).

Les regroupements par domaine ne sont pas strictement identiques d'une version linguistique à l'autre.

Il est plus prudent de considérer les échelles directement.

De manière générale, dans les différentes versions du COPSQ, le nombre d'items par échelle est faible, parfois limité à deux voire un seul item (ce qui ne constitue plus en soi une échelle...), ce qui affaiblit la précision de la mesure.

Les variations observées sur les propriétés de structure interne et de consistance interne de la version internationale du COPSQ III peuvent être le reflet d'une grande hétérogénéité entre les différentes populations participantes ou d'un faible nombre d'équipes nationales testant chaque échelle. Une validation plus poussée des propriétés psychométriques du COPSQ III devra être menée, idéalement dans chaque pays.

Les qualités psychométriques des versions françaises nécessitent d'être confirmées, notamment sur des échantillons plus larges et plus diversifiés. Même si les données existent, il n'y a pas d'article de validation publié à ce jour portant spécifiquement sur la V4 française.

Dans les versions françaises, le domaine intitulé « vécu professionnel » reflète assez mal son contenu (sens du travail, engagement dans l'entreprise, satisfaction au travail) ; le domaine « santé et bien-être » mêle à la fois des mesures de santé, de stress et d'épuisement professionnel et des mesures de facteurs de risques psychosociaux (exigences émotionnelles, conflit famille/travail).

Observations particulières

Le COPSQ est le seul questionnaire dont le développement et les évolutions se sont toujours opérés au sein d'un réseau international, toujours actif à ce jour (<https://www.copsq-network.org>).

Compte tenu des demandes des entreprises à pouvoir disposer d'un outil relativement court, l'adaptation et la validation de la version française du COPSQ se sont d'emblée basées sur la version courte du COPSQ [1, 2]. Le système à 3 niveaux (long, moyen et court) imaginé par les auteurs originaux ne s'applique pas pour la version française.

L'adaptation française du COPSQ réalisée par Dupret et al. [1,2] n'est pas l'exacte transposition des versions sources danoise et anglaise. Le nombre d'items par échelle et les échelles elles-mêmes peuvent différer, ce qui amène à prendre des précautions si l'on souhaite établir des comparaisons internationales. Cependant, grâce à l'introduction des « core items » dans le COPSQ III, ces précautions pourront sans doute être levées.

La V3 et la V4 françaises du COPSQ couvrent les domaines concernant l'environnement de travail identifiés par le collège d'expertise pour le suivi des risques psychosociaux : intensité et temps de travail, exigences émotionnelles, autonomie et marge de manœuvre, rapports sociaux et relations de travail, conflits de valeur, insécurité socio-économique [12].

Les différences minimales importantes à considérer pour interpréter des changements observés dans une population ont été calculées pour les échelles du COPSQ II [13]. Ces éléments sont rarement disponibles pour les questionnaires. Dans sa conception, le COPSQ est assez proche du questionnaire « *Vécu du travail (VT)* » (cf. fiche FRPS 34).

BIBLIOGRAPHIE

- 1 | DUPRET E, BOCÉRÉAN C, TEHERANI M, FELTRIN M - Le COPSOQ : un nouveau questionnaire français d'évaluation des risques psychosociaux. *Santé Publique*. 2012 ; 24 (3) : 189-207.
- 2 | DUPRET E, BOCÉRÉAN C, TEHERANI M, FELTRIN M ET AL. - Psychosocial risk assessment: French validation of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ). *Scand J Public Health*. 2012 ; 40 (5) : 482-90.
- 3 | KRISTENSEN TS, HANNERZ H, HØ A, BORG V - The Copenhagen Psychosocial Questionnaire. A tool for the assessment and improvement of the psychosocial work environment. *Scand J Work Environ Health*. 2005 ; 31 (6) : 438-49.
- 4 | KRISTENSEN TS, BORG V, HANNERZ H - Socioeconomic status and psychosocial work environment: results from a Danish national study. *Scand J Public Health Suppl*. 2002 ; 59 : 41-8.
- 5 | PEJTERSEN JH, KRISTENSEN TS, BORG V, BJORNER JB - The second version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire. *Scand J Public Health*. 2010 ; 38 (3 Suppl) : 8-24.
- 6 | BURR H, BERTHELTSEN H, MONCADA S, NÜBLING M ET AL. - The Third Version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire. *Saf Health Work*. 2019 ; 10 (4) : 482-503.
- 7 | SCHAUFELI WB, BAKKER AB, SALANOVA M - The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire: A Cross-National Study. *Educ Psychol Meas*. 2006 ; 66 (4) : 701-16.
- 8 | RUGULIES R, AUST B, PEJTERSEN JH - Do psychosocial work environment factors measured with scales from the Copenhagen Psychosocial Questionnaire predict register-based sickness absence of 3 weeks or more in Denmark? *Scand J Public Health*. 2010 ; 38 (3 Suppl) : 42-50.
- 9 | BERTHELTSEN H, WESTERLUND H, PEJTERSEN JH, HADZIBAJRAMOVIC E - Construct validity of a global scale for Workplace Social Capital based on COPSOQ III. *PLoS One*. 2019 ; 14 (8) : e0221893.
- 10 | THORSEN SV, BJORNER JB - Reliability of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire. *Scand J Public Health*. 2010 ; 38 (3 Suppl) : 25-32.
- 11 | BERTHELTSEN H, WESTERLUND H, BERGSTRÖM G, BURR H - Validation of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire Version III and Establishment of Benchmarks for Psychosocial Risk Management in Sweden. *Int J Environ Res Public Health*. 2020 ; 17 (9) : 3179.
- 12 | GOLLAC M, BODIER M - Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser. Rapport du Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail, faisant suite à la demande du ministre du Travail, de l'Emploi et de la Santé. Paris : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé ; 2011 : 223 p.
- 13 | PEJTERSEN JH, BJORNER JB, HASLE P - Determining minimally important score differences in scales of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire. *Scand J Public Health*. 2010 ; 38 (3 Suppl) : 33-41.