

Questionnaire de Karasek

Modèle du stress de Karasek et Theorell (1990)

Les différents items du **questionnaire de Karasek** permettent d'apprécier 3 éléments : **latitude décisionnelle**, **demande psychologique** et **soutien social**.

On complète souvent ce questionnaire par des questions portant sur la **reconnaissance au travail**, issues du questionnaire de Siegrist. On obtient ainsi un questionnaire d'évaluation collective du bien être au travail.

Pour chaque question, 4 réponses sont proposées :

- **Pas du tout d'accord** : compter **1** pour calculer le score
- **Pas d'accord** : compter **2** pour calculer le score
- **D'accord** : compter **3** pour calculer le score
- **Tout à fait d'accord** : compter **4** pour calculer le score

La Latitude décisionnelle

Elle prend en compte à la fois l'**autonomie décisionnelle** et l'**utilisation des compétences**.

L'autonomie décisionnelle

L'**autonomie décisionnelle**, c'est à dire de contrôle :

c'est la possibilité de choisir sa **façon de travailler**, de **participer aux décisions** qui s'y rattachent.

3 questions du questionnaire de Karasek explorent l'**autonomie décisionnelle** :

Question 4 : Q4 Mon travail me permet souvent de prendre des décisions moi-même	
Pas du tout d'accord	1
Pas d'accord	2
D'accord	3
Tout à fait d'accord	4
Question 6 : Q6 Dans ma tâche, j'ai très peu de liberté pour décider comment je fais mon travail	
Pas du tout d'accord : compter 1 pour calculer le score	1
Pas d'accord : compter 2 pour calculer le score	2
D'accord : compter 3 pour calculer le score	3
Tout à fait d'accord : compter 4 pour calculer le score	4
Question 8 : Q8 J'ai la possibilité d'influencer le déroulement de mon travail	
Pas du tout d'accord : compter 1 pour calculer le score	1
Pas d'accord : compter 2 pour calculer le score	2
D'accord : compter 3 pour calculer le score	3
Tout à fait d'accord : compter 4 pour calculer le score	4

Calcul du score pour l'autonomie = $4 \times [Q4 + (5-Q6) + Q8]$

L'utilisation des compétences

L'utilisation des compétences, c'est la possibilité d'utiliser ses propres compétences et d'en développer de nouvelles.

6 questions du questionnaire de Karasek explorent l'utilisation des compétences

Question 1 : Q1	
Dans mon travail, je dois apprendre des choses nouvelles	
Pas du tout d'accord	1
Pas d'accord	2
D'accord	3
Tout à fait d'accord	4
Question 2 : Q2	
Dans mon travail j'effectue des tâches répétitives	
Pas du tout d'accord	1
Pas d'accord	2
D'accord	3
Tout à fait d'accord	4
Question 3 : Q3	
Mon travail me demande d'être créatif	
Pas du tout d'accord	1
Pas d'accord	2
D'accord	3
Tout à fait d'accord	4
Question 5 : Q5	
Mon travail me demande un haut niveau de compétence	
Pas du tout d'accord	1
Pas d'accord	2
D'accord	3
Tout à fait d'accord	4
Question 7 : Q7	
Dans mon travail, j'ai des activités variées	
Pas du tout d'accord	1
Pas d'accord	2
D'accord	3
Tout à fait d'accord	4
Question 9 : Q9	
J'ai l'occasion de développer mes compétences professionnelles	
Pas du tout d'accord	1
Pas d'accord	2
D'accord	3
Tout à fait d'accord	4

Calcul du score pour l'utilisation des compétences = $2 \times [Q1 + (5-Q2) + Q3 + Q5 + Q7 + Q9]$



Calcul du score pour la **latitude décisionnelle** : additionner le **score de l'autonomie** + le **score de l'utilisation des compétences**.

Le seuil pour la latitude décisionnelle est à **70** (il est à 72 aux USA).

Les scores du questionnaire de Karasek ont été fixés en France grâce à l'enquête summer

La demande psychologique

C'est la **charge psychologique** associée à l'exécution des tâches, à la **quantité** et à la **complexité** des tâches, aux **tâches imprévues**, aux **contraintes de temps**, aux interruptions et aux demandes contradictoires.

9 questions du questionnaire de Karasek explorent la **demande psychologique**

Question 10 : Q10 Mon travail me demande de travailler très vite	
Pas du tout d'accord	1
Pas d'accord	2
D'accord	3
Tout à fait d'accord	4
Question 11 : Q11 Mon travail demande de travailler intensément	
Pas du tout d'accord	1
Pas d'accord	2
D'accord	3
Tout à fait d'accord	4
Question 12 : Q12 On me demande d'effectuer une quantité de travail excessive	
Pas du tout d'accord	1
Pas d'accord	2
D'accord	3
Tout à fait d'accord	4
Question 13 : Q13 Je dispose du temps nécessaire pour effectuer correctement mon travail	
Pas du tout d'accord	1
Pas d'accord	2
D'accord	3
Tout à fait d'accord	4
Question 14 : Q14 Je reçois des ordres contradictoires de la part d'autres personnes	
Pas du tout d'accord	1
Pas d'accord	2
D'accord	3
Tout à fait d'accord	4
Question 15 : Q15 Mon travail nécessite de longues périodes de concentration intense	
Pas du tout d'accord	1
Pas d'accord	2
D'accord	3
Tout à fait d'accord	4
Question 16 : Q16 Mes tâches sont souvent interrompues avant d'être achevées, nécessitant de les reprendre plus tard	



Pas du tout d'accord	1
Pas d'accord	2
D'accord	3
Tout à fait d'accord	4
Question 17 : Q17 Mon travail est « très bousculé »	
Pas du tout d'accord	1
Pas d'accord	2
D'accord	3
Tout à fait d'accord	4
Question 18 : Q18 Attendre le travail de collègues ralentit souvent mon propre travail	
Pas du tout d'accord	1
Pas d'accord	2
D'accord	3
Tout à fait d'accord	4

Calcul du score pour la **demande psychologique** :

Q10 + Q11 + Q12 + (5-Q13) + Q14 + Q15 + Q16 + Q17 + Q18

Le score est calculé sur 36, le seuil est à **21** (il est à 24 aux USA).

Le **Job strain**, c'est à dire la **tension au travail** est la combinaison d'une **faible latitude décisionnelle** et d'une **forte demande psychologique**.

Si le score de demande psychologique est supérieur à 21 et le score de latitude décisionnelle inférieur à 72, l'individu est dans le cadran « stressé » et donc considéré en situation de Job strain.

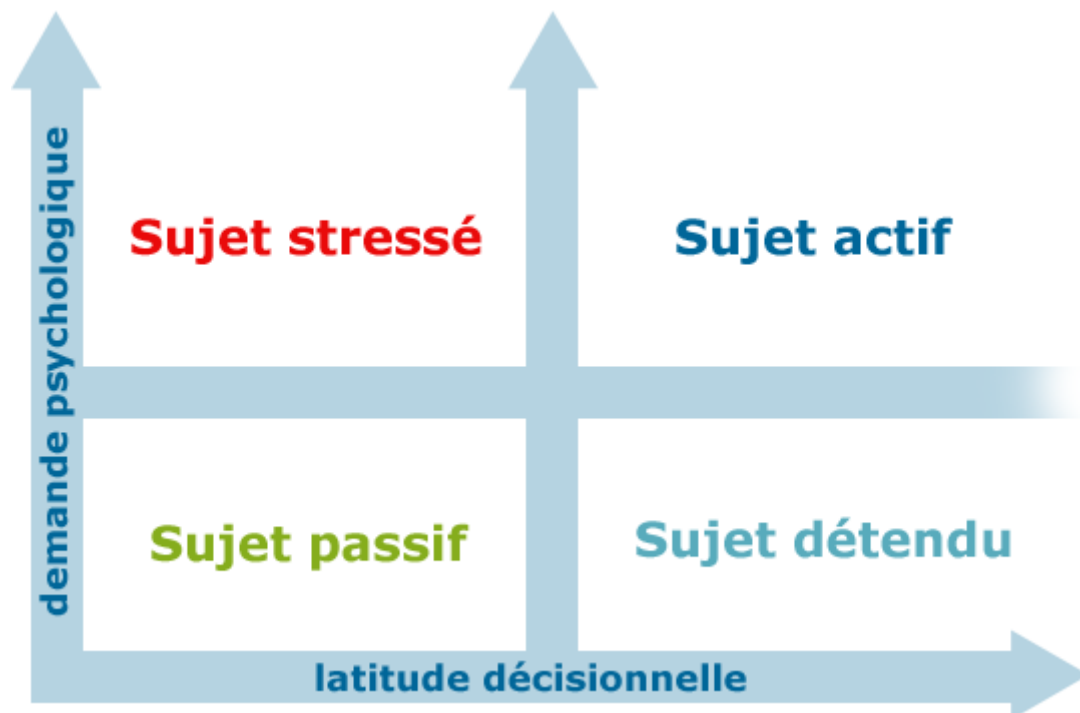
Dans le cadre d'une étude :

- soit on utilise ces **valeurs données par SUMER** pour situer les individus sur le diagramme (ce qui permet alors de comparer la population étudiée avec l'échantillon national),
- soit on utilise les **valeurs médianes de la latitude décisionnelle et de la demande psychologique** pour situer les individus sur le diagramme (on utilisera la valeur médiane obtenue pour la demande psychologique au sein de la population étudiée au lieu de 21 et la valeur médiane de la latitude décisionnelle au sein de la population étudiée au lieu de 72)

« **Job strain model** » **Karasek 1979**



S.I.I.N.- Scientific Institute for Intelligent Nutrition
Institut Scientifique pour une Nutrition Raisonnée



- Le **sujet est détendu**, s'il bénéficie d'une **faible demande psychologique** et d'une **grande autonomie** pour réaliser son travail.
- Le **sujet est actif**, s'il dispose d'une **forte demande psychologique** mais également d'une **grande autonomie**.
- Par contre un **sujet est passif**, s'il dispose à la fois d'une **faible demande psychologique** et d'une **faible autonomie**.

Le Soutien social

C'est l'aide et la reconnaissance des collègues et de la hiérarchie.

Soutien social de la part de la hiérarchie

4 questions du questionnaire de Karasek explorent le soutien social de la hiérarchie.

Question 19 : Q19	
Mon supérieur se sent concerné par le bien-être de ses subordonnés	
Pas du tout d'accord	1
Pas d'accord	2
D'accord	3
Tout à fait d'accord	4
Question 20 : Q20	
Mon supérieur prête attention à ce que je dis	
Pas du tout d'accord	1
Pas d'accord	2
D'accord	3
Tout à fait d'accord	4
Question 21 : Q21	
Mon supérieur m'aide à mener ma tâche à bien	
Pas du tout d'accord	1
Pas d'accord	2

D'accord	3
Tout à fait d'accord	4
Question 22 : Q22 Mon supérieur réussit facilement à faire collaborer ses subordonnés	
Pas du tout d'accord	1
Pas d'accord	2
D'accord	3
Tout à fait d'accord	4

Calcul du score **soutien social de la part de la hiérarchie** : Q19 + Q20 + Q21 + Q22

Le score est calculé sur 16, le seuil est à 8

Soutien social de la part des collègues

4 questions du questionnaire de Karasek explorent le soutien social de la part des collègues.

Question 23 : Q23 Les collègues avec qui je travaille sont des gens professionnellement compétents	
Pas du tout d'accord	1
Pas d'accord	2
D'accord	3
Tout à fait d'accord	4
Question 24 : Q24 Les collègues avec qui je travaille me manifestent de l'intérêt	
Pas du tout d'accord	1
Pas d'accord	2
D'accord	3
Tout à fait d'accord	4
Question 25 : Q25 Les collègues avec qui je travaille sont amicaux	
Pas du tout d'accord	1
Pas d'accord	2
D'accord	3
Tout à fait d'accord	4
Question 26 : Q26 Les collègues avec qui je travaille m'aident à mener les tâches à bien	
Pas du tout d'accord	1
Pas d'accord	2
D'accord	3
Tout à fait d'accord	4

Calcul du score **soutien social de la part des collègues** : Q23 + Q24 + Q25 + Q26

Le score est calculé sur 16, le seuil est à 8

Le score du **soutien social** est la somme : **soutien social de la part de la hiérarchie** + **soutien social de la part des collègues**

Si le score de soutien social est inférieur à 24, on considère qu'il est faible.

L'Isostrain est la combinaison du Job strain à un faible soutien social (inférieur à 24).

Reconnaissance



S.I.I.N.- Scientific Institute for Intelligent Nutrition
Institut Scientifique pour une Nutrition Raisonnée

6 questions explorent la **reconnaissance au travail**.

Question 27 : Q27 On me traite injustement dans mon travail	
Pas du tout d'accord	1
Pas d'accord	2
D'accord	3
Tout à fait d'accord	4
Question 28 : Q28 Ma sécurité d'emploi est menacée	
Pas du tout d'accord	1
Pas d'accord	2
D'accord	3
Tout à fait d'accord	4
Question 29 : Q29 Ma position professionnelle actuelle correspond bien à ma formation	
Pas du tout d'accord	1
Pas d'accord	2
D'accord	3
Tout à fait d'accord	4
Question 30 : Q30 Vu tous mes efforts, je reçois le respect et l'estime que je mérite	
Pas du tout d'accord	1
Pas d'accord	2
D'accord	3
Tout à fait d'accord	4
Question 31 : Q31 Vu tous mes efforts, mes perspectives de promotion sont satisfaisantes	
Pas du tout d'accord	1
Pas d'accord	2
D'accord	3
Tout à fait d'accord	4
Question 32 : Q32 Vu tous mes efforts, mon salaire est satisfaisant	
Pas du tout d'accord	1
Pas d'accord	2
D'accord	3
Tout à fait d'accord	4

Calcul du score reconnaissance : (5-Q27) + (5-Q28) + Q29 + Q30 + Q31 + Q32

Le score est calculé sur 24

Une situation de travail est génératrice de stress si elle associe: des exigences élevées au niveau du travail, peu ou pas de contrôle sur son propre travail et un soutien social faible de la part de l'équipe de travail ou de la hiérarchie.

Le questionnaire de Karasek peut être utilisé de diverses manières : les scores peuvent être comparés au sein d'une même entreprise, entre divers services, divers métiers, etc

Les scores peuvent être comparés à ceux d'une population de référence, etc



S.I.I.N.- Scientific Institute for Intelligent Nutrition
Institut Scientifique pour une Nutrition Raisonnée