Questionnaire de karasek, version francisée validée

Les questions ci-dessous concernent votre travail et les relations avec votre entourage professionnel
 Cocher une seule case par question

	fortement en désaccord	en désaccord	d'accord	tout à fait d'accord	
1 - Mon travail nécessite que j'apprenne des choses nouvelles	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	1 ☐
2 - Mon travail nécessite un niveau élevé de qualifications	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	2 ☐
3 – Dans mon travail, je dois faire preuve de créativité	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	3 ☐
4 - Mon travail consiste à refaire toujours les mêmes choses	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	4 ☐
7 – Au travail, j'ai l'opportunité de faire plusieurs choses différentes	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	7 ☐
9 – Au travail, j'ai la possibilité de développer mes habiletés personnelles	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	9 ☐
6 – Mon travail me permet de prendre des décisions de façon autonome	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	6 ☐
5 - J'ai la liberté de décider comment je fais mon travail	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	5 ☐
8 – J'ai passablement d'influence sur la façon dont les choses se passent à mon travail	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	8 ☐
10 – Mon travail exige d'aller très vite	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	10 ☐
11 – Mon travail exige de travailler très fort mentalement	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	11 ☐
12 – On ne me demande pas de faire une quantité excessive de travail	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	12 ☐
13 – J'ai suffisamment de temps pour faire mon travail	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	13 ☐
14 – Je ne reçois pas de demandes contradictoires de la part des autres	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	14 ☐
15 – Mon travail m'oblige à me concentrer intensément pendant de longues périodes	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	15 ☐
16 – Ma tâche est souvent interrompue avant que je l'aie terminée, je dois alors y revenir plus tard	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	16 ☐
17 – Mon travail est très souvent mouvementé	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	17 ☐
18 – Je suis souvent ralenti dans mon travail parce que je dois attendre que les autres aient terminé le leur	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	18 ☐
19 – Mon chef se soucie du bien-être des travailleurs qui sont sous sa supervision	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	19 ☐
20 – Mon chef prête attention à ce que je dis	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	20 ☐

	fortement en désaccord	en désaccord	d'accord	tout à fait d'accord	
21 – Mon chef a une attitude hostile ou conflictuelle envers moi	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	21 ☐
22 – Mon chef facilite la réalisation du travail	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	22 ☐
23 – Mon chef réussit à faire travailler les gens ensemble	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	23 ☐
24 – Les gens avec qui je travaille sont qualifiés pour les tâches qu'ils accomplissent	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	24 ☐
25 – Les gens avec qui je travaille s'intéressent personnellement à moi	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	25 ☐
26 – Les gens avec qui je travaille ont des attitudes hostiles ou conflictuelles envers moi	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	26 ☐
27 – Les gens avec qui je travaille sont amicaux	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	27 ☐
28 – Les gens avec qui je travaille s'encouragent mutuellement à travailler ensemble	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	28 ☐
29 – les gens avec qui je travaille facilitent la réalisation du travail	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	29 ☐

- ☞ Latitude décisionnelle : LD = “ skill discretion ” (1, 2, 3, 4, 7, 9) + “ Decision authority (6, 5, 8)
- ☞ Exigences mentales (psychological job demands) : (10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 18)
Inverser les questions 12 (quantité excessive), 13 (assez de temps), 14 (demandes contradictoires)
- ☞ Support social
Hiérarchie : 19, 20, 21, 22, 23
Inverser la question 21
Collègues : 24, 25, 26, 27, 28, 29
Inverser la question 26

Calcul :

Latitude décisionnelle = $q1 + q2 + q3 + (5 - q4) + q7 + q9 + q6 + q5 + q8$

Exigences mentales = $q10 + q11 + (5 - q12) + (5 - q13) + (5 - q14) + q15 + q16 + q18$

Support social = support hiérarchique + support collègues

$[q19 + q20 + (5 - q21) + q22 + q23] + [q24 + q25 + (5 - q26) + q27 + q28 + q29]$

Traduction française validée au Canada (Brisson, Bourbonnais), utilisée par de Gaudemaris

Références

Karasek R, Baker D, Marxer F, Ahlbom A, Theorell T. Job decision latitude, job demands and cardiovascular disease : prospective study of Swedish men. American Journal of Public Health 1981, 71 : 694-705.

Karasek R, Theorell T, Schwartz JE, Schnall PL, Pieper CF, Michela JL. Job characteristics in relation to the prevalence of myocardial infarction in the US Health Examination Survey (HES) and the Health and Nutrition Examination Survey (HANES). American Journal of Public Health 1988 ; 78 : 910-918.

Johnson JV, Hall EM. Job strain, work place social support, and cardiovascular disease : a cross-sectional study of a random sample of the Swedish working population. American Journal of Public Health 1988;78:1336-1342.

II - Mesure des contraintes mentales au travail.

1. Le contexte

Différents abord théoriques s'intéressent aux relations entre le travail et les contraintes mentales qu'il induit (théorie du stress et du coping, psychodynamique du travail, ergonomie).

Les sources de contraintes mentales au travail retrouvées dans la littérature scientifique sont multiples, on retrouve principalement :

- monotonie, répétitivité
- cadences, un rythme rapide
- attention requise, la concentration
- surcharge quantitative ou qualitative
- un travail fondé sur les relations humaines
- responsabilités (travailleurs, biens)
- exigences conflictuelles
- insécurité liée au travail accompli
- manque d'autonomie
- qualification inadaptée (pas assez ou trop)
- relations avec l'entourage professionnel
 - hostile ou non aidant
- autres sources possibles de contrainte mentale
 - . travail
 - charges sensorielles (bruit, lumière)
 - durée du travail
 - . emploi
 - horaires atypiques
 - précarité de l'emploi
 - évoque la notion d'insécurité, peu abordé

Il apparaît clairement que la notion de contrainte mentale au travail est subjective, et que l'exposition aux contraintes mentales ne peut être mesurée de façon " objective ", externe.

Il est utile d'autre part de chercher à mesurer la contrainte mentale indépendamment de ses effets (les deux sont liés dans la théorie du stress).

L'outil utilisé pour quantifier l'exposition doit être validé et il est certainement préférable d'utiliser un outil connu et validé par d'autres études, même s'il paraît un peu moins bien adapté à la situation étudiée, qu'un outil créé spécifiquement pour une étude et insuffisamment validé.

Le modèle de Karasek paraît être une bonne voie d'approche de ces mesures, dans un cadre épidémiologique - donc au niveau de groupes d'individus - des contraintes mentales au travail.

2. Modèle de Karasek et questionnaire de Karasek : contraintes mentales au travail

Le modèle de Karasek est utilisé dans l'étude des contraintes mentales au travail et de leurs effets sur la santé (il a été utilisé principalement dans l'étude des risques cardio-vasculaires)

Le modèle et le questionnaire ont été validés en anglais.

Il comporte 2 +1 dimensions :

- les exigences mentales de la tâche
- la latitude décisionnelle
- le soutien social professionnel

Dans chaque dimension, le sujet est classé par rapport au score médian.

Dans le modèle à deux dimensions :

- Les sujets soumis à de fortes exigences mentales et à une faible latitude décisionnelle sont soumis à une contrainte mentale forte.
- Les sujets soumis à un faible niveau d'exigences mentales et à un fort niveau de latitude décisionnelle sont soumis à une contrainte mentale faible.

Dans le modèle à trois dimensions (incluant le support social professionnel) :

Les sujets soumis à de fortes exigences mentales, une faible latitude décisionnelle, un faible support social professionnel sont soumis à des contraintes mentales fortes.

Traduction française

Une version a été traduite en français par des Québécois et récemment validée.

3. Modèle du Déséquilibre Efforts/Récompenses (modèle de Siegrist)

Ce modèle, plus récent, permet de plus une mesure des profils de personnalité (qui n'existait pas dans le modèle de Karasek).

Il est basé sur le déséquilibre entre les efforts réalisés et les récompenses attendues. Le travail nécessite des efforts et une mobilisation d'énergie, ces efforts se situent dans un processus d'échange et des récompenses sont attendues en retour. Lorsque cette attente n'est pas satisfaite, il se produit un déséquilibre, préjudiciable à la santé (en particulier maladies cardio-vasculaires). Les efforts sont de deux types : extrinsèques et intrinsèques (liés à la personnalité, indiquant une vulnérabilité des personnes face à des situations de forts coûts et de faibles gains).

Les dimensions du modèle de Siegrist :

Efforts intrinsèques

- contraintes de temps
- interruptions
- responsabilités
- heures supplémentaires
- charge physique
- augmentation de la demande

Efforts intrinsèques ou “ immersion ”

- Besoin d'approbation
- Compétitivité et hostilité latente
- Impatience et irritabilité disproportionné
- Incapacité à s'éloigner du travail

Récompenses

- Gratification monétaire
 - . salaire
- Estime
 - . Respect et estime
 - . Soutien
 - . Traitement injuste
- Contrôle du statut
 - . Perspectives de promotion
 - . Changement indésirable dans la situation de travail
 - . Insécurité de l'emploi
 - . Inadéquation du statut