



# Enquête régionale sur le vécu du travail

## 1. Le modèle demande-autonomie de Karasek

### 1.1. Définition du modèle

Ce modèle repose sur l'hypothèse qu'une situation de travail qui se caractérise par la combinaison d'une **demande psychologique élevée** et d'une **autonomie décisionnelle faible** augmente le risque de développer un problème de santé physique ou mentale.

Les demandes psychologiques font référence à la **quantité de travail à accomplir**, aux **exigences mentales** et aux **contraintes de temps liées à ce travail**.

L'**autonomie décisionnelle** renvoie à la possibilité pour le salarié d'exercer un certain contrôle sur le travail à réaliser mais aussi d'être créatif et de développer ses compétences.

De ce point de vue, le travail des cadres, caractérisé en général par une forte demande mais aussi une bonne autonomie, est moins pathogène que le travail des ouvriers à la chaîne caractérisé lui par une forte demande mais aussi par une faible autonomie.

A la fin des années 80, le concept de soutien social au travail a été ajouté au modèle de Karasek. De façon générale, le soutien social regroupe l'ensemble des interactions sociales utilitaires qui sont disponibles au travail tant de la part des collègues que des supérieurs hiérarchiques.

### 1.2. Atteintes à la santé reliées au modèle

#### 1.2.1. Réactions psycho-physiologiques et comportementales

1.2.1.1. Réactions psycho-physiologiques : Sécrétion d'adrénaline, fatigue, irritabilité, réactions anxio-dépressives.

1.2.1.2. Réactions comportementales ; Sédentarité et tabagisme, réduction des activités sociales, consommation de médicaments, violence et intimidation, absentéisme et turn-over.

#### 1.2.2. Pathologies réversibles

Hypertension artérielle, anxiété généralisée, troubles de l'adaptation, dépression, troubles musculo-squelettiques.

#### 1.2.3. Pathologies irréversibles

Maladies cardio-vasculaires, incapacité permanente, mortalité prématurée.

## 2. Le modèle du déséquilibre entre l'effort et la récompense de Siegrist

### 2.1. Définition du modèle

Siegrist postule que les situations de travail pathogènes sont celles qui sont caractérisées par un déséquilibre entre l'effort fourni et la récompense obtenue.

Un effort élevé peut, selon cet auteur, avoir deux origines :

- les demandes du travail (sources extrinsèques) : contraintes de temps, efforts physiques, interruptions fréquentes, responsabilités élevées etc.
- les caractéristiques de l'individu (sources intrinsèques) : certains critères de personnalité tels que le surinvestissement, le sens du devoir, le besoin de dépassement de soi peuvent moduler l'effort produit au travail. Notre projet visant à favoriser l'évaluation des risques liés au travail cette partie du questionnaire de Siegrist n'a pas été incluse dans le questionnaire qui vous est proposé.

Ce modèle distingue trois dimensions de récompense au travail : le salaire, l'estime professionnelle reçue et les aspects statutaires (sécurité de l'emploi, perspectives de carrière.)

### 2.2. Atteintes à la santé reliées au modèle

Ce modèle étant beaucoup plus récent que le modèle de Karasek, les études qui l'ont validé sont beaucoup nombreuses. Cependant des études prospectives ont montré un lien entre une situation de déséquilibre entre l'effort et la récompense et :

- l'absentéisme,
- le divorce et les séparations,
- les problèmes de sommeil,
- la dépression,
- les cardiopathies ischémiques,
- les facteurs de risque cardio-vasculaire : HTA, obésité, lipides athérogènes, fibrinogène.

Vous trouverez dans les tableaux ci-dessous les modalités de codification des réponses aux questions des questionnaires de Karasek et de Siegrist. Comme indiqué dans les tableaux, à chaque modalité de réponse est affectée une valeur comprise entre 1 et 4. **Les valeurs les plus élevées sont attribuées aux réponses correspondant aux situations de travail les plus défavorables.** Chaque dimension des modèles est évaluée par plusieurs questions dont les libellés sont proches. Dans les tableaux, la dimension à laquelle chaque question se rapporte est identifiée par une abréviation : **AD** pour autonomie décisionnelle, **DP** pour demande psychologique, **SS** pour soutien social, **EF** pour effort et **RE** pour récompense.

Pour un individu donné, chaque dimension peut être affectée d'un score qui est la somme des valeurs des réponses aux questions relatives à cette dimension et dans un groupe de sujets, il est possible de calculer pour chaque dimension, la moyenne et la variabilité des scores des individus qui constituent le groupe. **Dans tous les cas, plus le score est élevé plus la situation professionnelle est défavorable**

<b>Questionnaire de KARASEK</b>	<b>Dimension mesurée</b>	<b>Pas du tout d'accord</b>	<b>Pas d'accord</b>	<b>D'accord</b>	<b>Tout à fait d'accord</b>
Dans mon travail, je dois apprendre des choses nouvelles	AD	4	3	2	1
Dans mon travail, j'effectue des tâches répétitives	AD	1	2	3	4
Mon travail me demande d'être créatif(ve)	AD	4	3	2	1
Mon travail me permet souvent de prendre des décisions moi-même.	AD	4	3	2	1
Mon travail demande un haut niveau de compétences	AD	1	2	3	4
Dans ma tâche, j'ai très peu de liberté pour décider comment je fais mon travail	AD	1	2	3	4
Dans mon travail, j'ai des activités variées	AD	4	3	2	1
J'ai la possibilité d'influencer le déroulement de mon travail	AD	4	3	2	1
J'ai la possibilité de développer mes compétences professionnelles	AD	4	3	2	1
Mon travail demande de travailler très vite	DP	1	2	3	4
Mon travail demande de travailler intensément	DP	1	2	3	4
On ne me demande pas d'effectuer une quantité de travail excessive	DP	4	3	2	1
Je dispose du temps nécessaire pour exécuter correctement mon travail	DP	4	3	2	1
Je reçois des ordres contradictoires de la part d'autres personnes	DP	1	2	3	4
Mon travail nécessite de longues périodes de concentration intense	DP	1	2	3	4
Mes tâches sont souvent interrompues avant d'être achevées, nécessitant de les reprendre plus tard	DP	1	2	3	4
Mon travail est très «bousculé»	DP	1	2	3	4
Attendre le travail de collègues ou d'autres départements ralentit souvent mon propre travail	DP	1	2	3	4
Mon supérieur se sent concerné par le bien être de ses subordonnés	SS	4	3	2	1
Mon supérieur prête attention à ce que je dis	SS	4	3	2	1
Mon supérieur m'aide à mener ma tâche à bien	SS	4	3	2	1
Mon supérieur réussit facilement à faire collaborer ses subordonnés	SS	4	3	2	1
Les collègues avec qui je travaille sont des gens professionnellement compétents	SS	4	3	2	1
Les collègues avec qui je travaille me manifestent de l'intérêt	SS	4	3	2	1
Les collègues avec qui je travaille sont amicaux	SS	4	3	2	1
Les collègues avec qui je travaille m'aident à mener les tâches à bien	SS	4	3	2	1

<b>Questionnaire de SIEGRIST</b>	<b>Dimension mesurée</b>	<b>Pas du tout d'accord</b>	<b>Pas d'accord</b>	<b>D'accord</b>	<b>Tout à fait d'accord</b>
Je suis constamment pressé(e) par le temps à cause d'une forte charge de travail	EF	1	2	3	4
Je suis fréquemment interrompu(e) dans mon travail	EF	1	2	3	4
J'ai beaucoup de responsabilités à mon travail	EF	1	2	3	4
Je suis souvent contraint(e) à faire des heures supplémentaires	EF	1	2	3	4
Mon travail exige des efforts physiques	EF	1	2	3	4
Au cours des dernières années, mon travail est devenu de plus en plus exigeant	EF	1	2	3	4
Je reçois le respect que je mérite de mes supérieurs	RE	4	3	2	1
Je reçois le respect que je mérite de mes collègues	RE	4	3	2	1
Au travail, je bénéficie d'un soutien satisfaisant dans les situations difficiles	RE	4	3	2	1
On me traite injustement dans mon travail	RE	1	2	3	4
Je suis en train de vivre ou je m'attends à vivre un changement non désiré dans ma situation de travail	RE	1	2	3	4
Mes perspectives de promotion sont faibles	RE	1	2	3	4
Ma sécurité d'emploi est menacée	RE	1	2	3	4
Ma position professionnelle actuelle correspond bien à ma formation	RE	4	3	2	1
Vu tous mes efforts, je reçois le respect et l'estime que je mérite à mon travail	RE	4	3	2	1
Vu tous mes efforts, mes perspectives de promotion sont satisfaisantes	RE	4	3	2	1
Vu tous mes efforts, mon salaire est satisfaisant	RE	4	3	2	1