

LE MODÈLE KARASEK

Le modèle de **Karasek** (ou modèle "Demande-Contrôle-Soutien") est l'outil de référence mondial pour mesurer le stress au travail et les risques psychosociaux. Développé par le sociologue Robert Karasek en 1979, il permet de comprendre pourquoi certaines situations de travail génèrent des maladies (burn-out, dépression, troubles cardio-vasculaires) et d'autres non. Voici l'essentiel à retenir sur son fonctionnement et son interprétation :

Les 3 dimensions clés

Le modèle évalue l'équilibre entre trois facteurs mesurés via un questionnaire de **26 questions** :

- **La Demande Psychologique** : Elle mesure la charge de travail, l'intensité, les contraintes de temps et les interruptions. (Ex : "On me demande d'effectuer une quantité de travail excessive").
- **La Latitude Décisionnelle** : Elle regroupe l'autonomie (pouvoir décider comment faire son travail) et l'utilisation des compétences (possibilité d'apprendre et de varier les tâches).
- **Le Soutien Social (ajouté en 1990)** : L'aide apportée par les collègues et la hiérarchie, ainsi que la reconnaissance technique et émotionnelle.

Le Quadrant de Karasek : Les 4 types de travail

En croisant la **Demande** et la **Latitude**, on obtient quatre situations types :

Situation	Demande	Latitude	Impact sur la santé
Travail Tendu (<i>Job Strain</i>)	Élevée	Faible	Danger majeur. Risque élevé de stress, burn-out et maladies.
Travail Actif	Élevée	Élevée	Stimulant. Stress présent mais "positif" car la personne a les moyens d'agir.
Travail Passif	Faible	Faible	Risque d'ennui. Perte de compétences et désintérêt (bore-out).
Travail Détendu	Faible	Élevée	Confortable. Situation à faible risque de stress.

La notion critique : L'Isostrain

C'est le scénario le plus dangereux pour un salarié. On parle d'**Isostrain** lorsqu'un individu cumule deux facteurs :

1. Un **Job Strain** (Forte demande + Faible autonomie).
2. Un **Faible Soutien Social** (Isolement ou manque de reconnaissance).

Selon les statistiques 2024-2025, environ 23 % à 26 % des salariés français se trouvent en situation de Job Strain.

Comment interpréter les scores ?

Le diagnostic ne se fait pas sur une personne seule mais sur un collectif (équipe, service). On utilise généralement les **médianes de l'enquête nationale SUMER** pour situer une équipe :

- **Demande psychologique** : Score élevé si $> 21/36$.
- **Latitude décisionnelle** : Score faible si $< 70/126$.

Pour calculer les scores de Karasek, il ne suffit pas d'additionner les réponses. Il faut appliquer des coefficients spécifiques pour que chaque dimension soit proportionnelle aux échelles de référence (notamment celles de l'enquête SUMER).

Voici les formules exactes à utiliser après avoir collecté les réponses (notées de 1 à 4).

Précautions avant le calcul : L'inversion des scores

Avant d'appliquer les formules, vous devez impérativement inverser les notes des questions dites "négatives" (**Q6, Q9 et Q13**).

- Si le salarié a répondu **1**, comptez **4**.
- Si le salarié a répondu **2**, comptez **3**.
- Si le salarié a répondu **3**, comptez **2**.
- Si le salarié a répondu **4**, comptez **1**.

Les Formules par Dimension

A. Latitude Décisionnelle (Score sur 126)

Cette formule pondère l'utilisation des compétences et l'autonomie décisionnelle.

Score = $4 * Q1 + 4 * Q2 + 4 * Q3 + 4 * Q4 + 4 * Q5 + 6 * (5 - Q6) + 6 * Q7 + 6 * Q8 + 6 * (5 - Q9)$
 (Note : Le terme $(5 - Qx)$ est une manière mathématique d'inverser le score automatiquement).

- **Seuil de risque (médiane)** : ≤ 70

B. Demande Psychologique (Score sur 36)

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

- **Seuil de risque (médiane)** : ≥ 21

C. Soutien Social (Score sur 32)

Score = $Q19 + Q20 + Q21 + Q22 + Q23 + Q24 + Q25 + Q26$

- **Seuil de risque (médiane)** : ≤ 23

Interprétation graphique (Le Quadrant)

Une fois les scores calculés, on place le point sur un graphique croisant la Demande et la Latitude.

- **Job Strain (Tension au travail)** : Si Demande ≥ 21 ET Latitude ≤ 70 .
- **Isostrain** : Si Job Strain ET Soutien Social ≤ 23 .

Pourquoi l'utiliser en 2026 ?

Le questionnaire Karasek est **opposable juridiquement**. Si une entreprise l'utilise dans son diagnostic RPS, elle prouve qu'elle emploie une méthode scientifique validée. C'est un excellent levier pour le CSE ou la Direction afin de justifier des changements d'organisation (ex: donner plus d'autonomie pour compenser une forte charge).

QUESTIONNAIRE DE KARASEK

Évaluation des conditions de travail

Instructions : Pour chaque proposition, cochez la case qui correspond le mieux à votre situation actuelle dans votre travail. Il n'y a pas de bonne ou de mauvaise réponse.

Barème :

1. Pas du tout d'accord
2. Pas d'accord
3. D'accord
4. Tout à fait d'accord

LATITUDE DÉCISIONNELLE (LIBERTÉ D'ACTION)

Questions	1	2	3	4
1. Mon travail demande d'apprendre des choses nouvelles.				
2. Mon travail demande de la créativité.				
3. Mon travail exige une grande habileté.				
4. On me demande de faire des tâches variées.				
5. J'ai l'occasion de développer mes aptitudes professionnelles.				
6. Dans mon travail, j'ai peu de liberté pour décider comment je fais mon travail.				
7. Dans mon travail, j'ai l'occasion de prendre des décisions moi-même.				
8. Mon travail me permet de décider moi-même comment je le fais.				
9. J'ai peu d'influence sur le déroulement de mon travail.				

DEMANDE PSYCHOLOGIQUE (CHARGE DE TRAVAIL)

Questions	1	2	3	4
10. Mon travail demande de travailler très vite.				
11. Mon travail demande de travailler très dur.				
12. On me demande une quantité de travail excessive.				

Questions	1	2	3	4
13. Je dispose de suffisamment de temps pour faire mon travail.				
14. Les demandes des autres sont contradictoires ou de nature différente.				
15. Mon travail demande de longues périodes de concentration intense.				
16. Mon travail est souvent interrompu.				
17. Mon travail est très prenant.				
18. On me demande souvent d'effectuer des tâches qui ne sont pas de ma compétence.				

SOUTIEN SOCIAL

Questions	1	2	3	4
Soutien de la hiérarchie :				
19. Mon supérieur se sent concerné par le bien-être de ceux qu'il encadre.				
20. Mon supérieur prête attention à ce que je dis.				
21. Mon supérieur est de bon secours pour m'aider à organiser mon travail.				
22. Mon supérieur est efficace pour m'aider à réaliser mes tâches.				
Soutien des collègues :				
23. Mes collègues se sentent concernés par le bien-être de ceux avec qui ils travaillent.				
24. Mes collègues prêtent attention à ce que je dis.				
25. Mes collègues sont des gens amicaux.				
26. Mes collègues m'aident à réaliser mes tâches.				