

## CAPA

Evolution des capacités physiques et physiologiques en fonction de l'âge dans la population au travail

[www.emploi.belgique.be](http://www.emploi.belgique.be)

Au cours de la période allant d'avril à fin septembre 2007, nous avons procédé à l'inventaire des questionnaires existants sur 2 thèmes :

- la charge psychosociale au travail (stress, dépression...)
- les troubles musculo-squelettiques au travail.

Le but de cet inventaire était de sélectionner des questionnaires et de créer une base de données s'inscrivant dans le contexte et répondant aux objectifs du projet CAPA « Évolution des capacités physiques et physiologiques en fonction de l'âge au sein de la population active », organisé avec le soutien du Fonds Social Européen et de la Direction Générale Humanisation du Service Public Fédéral de l'Emploi, du Travail et de la Concertation sociale, et ciblant donc exclusivement les travailleurs plus âgés.

Étant donné qu'il n'existe aucun questionnaire spécial consacré aux travailleurs d'un certain âge, le résultat consiste en un inventaire général. À partir d'une recherche générale de questionnaires dans la littérature, sur Internet et auprès d'experts en la matière, nous avons finalement opté pour un inventaire non exhaustif d'instruments de mesure quantitatifs (questionnaires) sélectionnés en fonction du thème particulier, de l'utilisation, de la description, de la spécificité, de la méthode, des avis d'experts, de la validité et de la fiabilité ainsi que du principe de base concernant les 2 thèmes.

La base de données précise pour chaque questionnaire le nom de l'instrument, le concepteur-auteur-éditeur, l'année, la description, l'objectif, le thème, le groupe cible, la langue, la méthode, la durée, le nombre de questions, les échelles, le traitement, le coût et des exemples de questions.

Les questionnaires peuvent représenter un outil pour les médecins du travail, les conseillers en prévention, les employeurs, les gestionnaires des ressources humaines, les syndicats... La description des différents instruments permet de rechercher un questionnaire précis.

## CAPA

Evolution des capacités physiques et physiologiques en fonction de l'âge dans la population au travail

[www.emploi.belgique.be](http://www.emploi.belgique.be)

### ASPECTS PSYCHOSOCIAUX – STRESS – DÉPRESSION

1. [ASTRO \(Analyse van Stress in Organisatie\)](#)
2. [BASAM \(Basis Vragenlijst Amsterdam\)](#)
3. [CES-D \(Center for Epidemiological Studies Depression Scale\)](#)
4. [C-ISW \(Complete Inventory on Stress and Well-being\)](#)
5. [CLUB \(Auto-questionnaire du club européen de la santé\)](#)
6. [DASS \(Depressie-Angst-Stress Schaal\)](#)
7. [ERI-Q \(Effort-Reward Imbalance Questionnaire\)](#)
8. [GHQ \(General Health Questionnaire\)](#)
9. [JCQ \(Job Content Questionnaire \(JCQ Karasek\)\)](#)
10. [JSS \(Job Stress Survey\)](#)
11. [LISTES DE CONTRÔLE \(KOMPIER\)](#)
12. [MBI-NL \(Maslach Burnout Inventory – version néerlandaise\)](#)
13. [MBI-VL \(Maslach Burnout Inventory – version flamande\)](#)
14. [MEETINSTRUMENT VAN ARBEIDSTEVEDENHEID EN ARBEIDSWELZIJN](#)
15. [MODULAIR VRAGENLIJSTINSTRUMENTARIUM VOOR WERK EN GEZONDHEID \(VBBA, notamment\)](#)
16. [MOS SF-12 \(MOS Short-Form health survey\)](#)
17. [NOVA WEBA](#)
18. [NULMETING VLAAMSE WERKBAARHEIDSMONITOR](#)
19. [OMGAAN MET BURNOUT](#)
20. [OS INDEX \(Occupational Stress Index\)](#)
21. [OSI \(Occupational Stress Indicator\)](#)
22. [OSQ \(Occupational Stress Questionnaire\)](#)
23. [QUICK SCAN WERKDRUK](#)
24. [QUICK SCAN WERKDRUK 3.0](#)
25. [RATOG \(Risico-Analyse Tool voor Ongewenst Gedrag\)](#)
26. [SPANNINGSMETER](#)
27. [STRESS TEST](#)
28. [TST \(Test de Santé Totale\)](#)
29. [UBOS \(Utrechtse BurnOut Schaal\)](#)
30. [TOMO \(Toetsingslijst Mens en Organisatie, Questionnaire travailleur et organisation\)](#)
31. [VAG \(Vragenlijst Arbeid en Gezondheid\)](#)
32. [VBBA \(Vragenlijst Beleving en Beoordeling Arbeid\)](#)
33. [VOEG \(Vragenlijst voor Onderzoek van de Ervaren Gezondheidstoestand\)](#)
34. [VOS \(Vragenlijst Organisatie Stress\)](#)
35. [VOS-D \(Vragenlijst Organisatie Stress-Doetinchem\)](#)
36. [VRAGENLIJST OVER WERKBELEVING, GEZONDHEID, LEVENSTIJL EN BEHOEFTE](#)
37. [WART \(Workaholisme Schaal \(traduction néerlandaise du WART\)\)](#)
38. [WOCCQ EN WOCCQ PACKAGE \(Working Conditions and Control Questionnaire\)](#)
39. [WSSI \(Werkstress Screeningsinstrument\)](#)

## CAPA

Evolution des capacités physiques et physiologiques en fonction de l'âge dans la population au travail

[www.emploi.belgique.be](http://www.emploi.belgique.be)

### 1. ASTRO (Analyse van Stress in Organisatie)

Nom de l'instrument	Analyse van Stress in Organisatie
Concepteur - Auteur	VUB
Année	2000
Description	Le questionnaire ASTRO est basé sur des items issus de questionnaires et check-lists existants : VBBA, questionnaire de Karasek, questionnaire de Spielberger, VAG, VOS-D, VOEG, Check-list des conditions de travail, Check-list des rapports de travail et Check-list du contenu du travail. Certains thèmes issus de la littérature (récente) sur le stress au travail ont été ajoutés.
Objectif	Diagnostiquer le stress au travail et sur cette base, formuler des directives pour une intervention ciblée.
Type d'instrument	Questionnaire
Thème	Stress au travail
Cadre	Lieu de travail
Groupe cible	Travailleurs
Langue	Néerlandais
Méthode	Par écrit
Durée	
Nombre de questions	Une vingtaine de sujets portant sur les problèmes de santé liés au stress
Échelles	Le travailleur compare sa situation professionnelle subjective à celle qu'il considère comme idéale. Le travailleur indique son avis à l'aide d'une échelle de réponses allant de « suffisamment » à « beaucoup trop peu ». Les possibilités de réponse sont formulées en termes de « trop ».
Traitement	
Lien Internet	
Mots clés	Ressenti subjectif, stress au travail, problèmes de santé liés au stress
Exemple(s) de question(s)	« Mon travail offre... de possibilités d'avancement »
Références	Stoop et Brouwer, 1991 Schrabacq, Winnubst et Cooper, 1996 Schrabacq, Cooper et van Maanen, 2001 Dejonckheere, Loix, Pepermans et Cluydts, 2001
Coût	
Contexte	

[Retourner au sommaire](#)

## CAPA

Evolution des capacités physiques et physiologiques en fonction de l'âge dans la population au travail

[www.emploi.belgique.be](http://www.emploi.belgique.be)

### 2. BASAM (Basis Vragenlijst Amsterdam)

Nom de l'instrument	Basis Vragenlijst Amsterdam
Concepteur - Auteur	P.G.A. Biessen
Année	1990
Description	<p>Questionnaire portant sur les aspects sociaux et psychologiques et les conséquences de la politique menée au sein d'une entreprise.</p> <p>Le questionnaire se compose de deux parties (3 éventuellement)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Questions sur les données de base pertinentes concernant l'entreprise et sur les données démographiques et biographiques des répondants</li> <li>2. Partie standard</li> <li>3. (Facultatif) Questions sur des thèmes et problèmes propres à l'entreprise non abordés dans la partie 2</li> </ol>
Objectif	<p>La partie standard mesure les aspects sociaux et psychologiques de l'attitude par rapport au travail et comporte 5 parties : attitude par rapport aux caractéristiques du travail, position vis-à-vis de l'employeur et des collègues, attitude face à la rémunération, attitude par rapport à l'entreprise, attitude concernant les conditions physiques de travail</p> <p>Peut être utilisé dans le cas d'une étude de diagnostic ou d'évaluation de l'organisation.</p>
Type d'instrument	Questionnaire
Thème	Soins de santé mentale
Cadre	Lieu de travail
Groupe cible	Adultes
Langue	Néerlandais
Méthode	
Durée	45 minutes
Nombre de questions	<p>Une version avec 23 échelles et 116 items</p> <p>Une seconde version avec 21 échelles et 100 items</p>
Échelles	Les champs principaux se composent d'une ou plusieurs échelles de 3 à 6 items. Les sujets indiquent sur une échelle à 5 points dans quelle mesure les affirmations sont d'application.
Traitement	
Lien Internet	<a href="http://www.aseba.nl">www.aseba.nl</a>
Mots clés	
Exemple(s) de question(s)	
Références	Biessen, P.G.A. & de Gilder, D. (1993). BASAM.

## CAPA

Evolution des capacités physiques et physiologiques en fonction de l'âge dans la population au travail

[www.emploi.belgique.be](http://www.emploi.belgique.be)

	Basisvragenlijst Amsterdam. Handleiding. Lisse: Swets & Zeitlinger
Coût	Payant
Contexte	Selon Evers et al., 1996, ce questionnaire est vaste, car outre les aspects liés à la tâche, il aborde également les aspects sociaux

[Retourner au sommaire](#)

## CAPA

Evolution des capacités physiques et physiologiques en fonction de l'âge dans la population au travail

[www.emploi.belgique.be](http://www.emploi.belgique.be)

### 3. CES-D (Center for Epidemiological Studies Depression Scale)

Nom de l'instrument	Center for Epidemiological Studies Depression Scale (CES-D)
Concepteur - Auteur	Noordelijk Centrum Gezondheidsvraagstukken (éditeur)
Année	
Description	Le CES-D est une liste d'auto-évaluation utilisée afin de déterminer les sentiments dépressifs au cours de la semaine écoulée au sein de certains groupes de population. À l'origine, cette liste a pour but d'identifier les groupes à risque. Cet instrument est également employé comme outil de dépistage de la dépression dans différentes populations, dont les actifs.
Objectif	Comme la version américaine d'origine, le CES-D répertorie de manière fiable et valide les sentiments dépressifs au cours de la semaine écoulée et se compose d'items provenant d'autres questionnaires tels que l'échelle de Zung de la dépression, le Beck Depression Inventory et le Minnesota Multiphasic Personal Inventory.
Type d'instrument	Questionnaire
Thème	Dépression
Cadre	Lieu de travail
Groupe cible	Travailleurs
Langue	Néerlandais
Méthode	Le CES-D comprend 20 déclarations. Le travailleur doit indiquer à quelle fréquence chacune de ces déclarations s'applique à son cas (rarement ou jamais c'est-à-dire moins de 1 jour, parfois ou peu c'est-à-dire 1 à 2 jours, régulièrement c'est-à-dire 3 à 4 jours, généralement ou toujours c'est-à-dire 5 à 7 jours).
Durée	
Nombre de questions	20 items
Échelles	Échelle à 4 points
Traitement	La somme des scores donne un score total compris entre 0 et 60. Plus le score est élevé, plus les sentiments dépressifs sont importants. Dans la population générale, un score de 16 ou plus révèle un état dépressif.
Lien Internet	
Mots clés	
Exemple(s) de question(s)	« J'ai eu du mal à me concentrer sur ce que je faisais »
Références	Bouma, J., Ranchor, A., Sanderman, R., van Sonderen, E. Het meten van symptomen van depressie met de CES-D, een handleiding.
Coût	Le CES-D est édité par le Noordelijk Centrum Gezondheidsvraagstukken.

## CAPA

Evolution des capacités physiques et physiologiques en fonction de l'âge dans la population au travail

[www.emploi.belgique.be](http://www.emploi.belgique.be)

	Aux conditions de l'éditeur, il est possible de télécharger le CES-D via le Tijdschrift voor Psychiatrie
Contexte	

[Retourner au sommaire](#)

## CAPA

Evolution des capacités physiques et physiologiques en fonction de l'âge dans la population au travail

[www.emploi.belgique.be](http://www.emploi.belgique.be)

### 4. C-ISW (Complete Inventory on Stress and Well-being)

Nom de l'instrument	Complete Inventory on Stress and Well-being
Concepteur - Auteur	ISW Leuven (éditeur)
Année	
Description	<p>Cet inventaire permet de détecter les facteurs de risque psychosociaux et organisationnels des conditions de travail ainsi que leurs conséquences sur le bien-être.</p> <p>Cet instrument est conforme aux obligations légales relatives à la mesure du bien-être et du harcèlement.</p> <p>Le C-ISW peut être utilisé pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- l'élaboration d'une politique en matière de bien-être</li> <li>- le respect du cadre légal en matière de bien-être au travail (plan d'action, politique intégrée en matière de bien-être)</li> <li>- un retour sur investissement : investir dans le bien-être et la satisfaction au travail paie</li> <li>- l'image de l'entreprise : une entreprise qui consent des efforts afin de favoriser le bien-être et la satisfaction au travail peut être qualifiée de « caring company ».</li> </ul>
Objectif	Détection complète et approfondie des facteurs de risque psychosociaux et organisationnels des conditions de travail ainsi que de leurs conséquences sur le bien-être des travailleurs.
Type d'instrument	Questionnaire
Thème	Soins de santé mentale
Cadre	Lieu de travail
Groupe cible	Adultes
Langue	Néerlandais
Méthode	
Durée	
Nombre de questions	
Échelles	
Traitement	
Lien Internet	<a href="http://www.isw.be">www.isw.be</a>
Mots clés	
Exemple(s) de question(s)	
Références	<a href="http://www.isw.be/htdocs/c-isw.htm">http://www.isw.be/htdocs/c-isw.htm</a>
Coût	Payant
Contexte	

[Retourner au sommaire](#)



## CAPA

Evolution des capacités physiques et physiologiques en fonction de l'âge dans la population au travail

[www.emploi.belgique.be](http://www.emploi.belgique.be)

### 5. CLUB (Auto-questionnaire du club européen de la santé)

Nom de l'instrument	Auto-questionnaire du club européen de la santé –CLUB
Concepteur - Auteur	Boitel, L., Demongeot, F., Rebstock, E.
Année	1992
Description	Ce questionnaire mesure des facteurs tant intrinsèques qu'extrinsèques. Il permet de tenter de se faire une idée des symptômes de stress chez les travailleurs.
Objectif	Ce questionnaire permet de tenter de se faire une idée de la fréquence du stress au sein de la population des travailleurs du secteur tertiaire et d'un certain nombre de caractéristiques associées au stress au sein d'un environnement de travail, et de procéder à certaines observations afin de pouvoir en tirer des conclusions dans le but d'élaborer des mesures préventives.
Type d'instrument	Questionnaire
Thème	Stress
Cadre	Lieu de travail
Groupe cible	Travailleurs
Langue	Français
Méthode	Par écrit
Durée	40 minutes
Nombre de questions	81 questions
Échelles	Le questionnaire porte sur 4 thèmes et comporte 81 questions. Les thèmes sont les suivants : - Questions socio-administratives (8 questions) - Facteurs intrinsèques (12 questions) et facteurs extrinsèques (16 questions) - Facteurs de stress (20 questions) - Questions sur la manière dont le travail est organisé (9 questions)
Traitement	Un score (0-60) est obtenu en additionnant toutes les réponses. Un score supérieur à 20 indique que l'individu est stressé.
Lien Internet	
Mots clés	
Exemple(s) de question(s)	
Références	Boitel, L., Demongeot, F., Rebstock, E. (1992) Auto-questionnaire du club européen de la santé. Stress en milieu de travail, approche épidémiologique, Première Enquête Nationale Multicentrique.
Coût	
Contexte	Ce questionnaire est unique car il s'intéresse à la perception et à

## CAPA

Evolution des capacités physiques et physiologiques en fonction de l'âge dans la population au travail

[www.emploi.belgique.be](http://www.emploi.belgique.be)

	<p>l'appréciation du travailleur. Il est comparable au questionnaire VOEG.</p>
--	--

[Retourner au sommaire](#)

## CAPA

Evolution des capacités physiques et physiologiques en fonction de l'âge dans la population au travail

[www.emploi.belgique.be](http://www.emploi.belgique.be)

### 6. DASS (Depressie-Angst-Stress Schaal)

Nom de l'instrument	Depressie-Angst-Stress Schaal
Concepteur - Auteur	De Beurs, Van Dyck, Marquenie, Lange et Blonk (2001) Le DASS est l'adaptation néerlandaise de la Depression Anxiety Stress Scale (Lovibond & Lovibond, 1995) Éditeur : Einar de Croon ou Edwin de Beurs
Année	2001 (traduction)
Description	Sert à constater les aspects du fonctionnement psychique général
Objectif	
Type d'instrument	Questionnaire
Thème	Soins de santé mentale
Cadre	Lieu de travail
Groupe cible	Travailleurs
Langue	Néerlandais
Méthode	Questionnaire
Durée	5 à 10 minutes
Nombre de questions	L'échelle de mesure de l'angoisse et de la dépression DASS comprend 14 items.
Échelles	Les items sont notés sur une échelle de Likert à 4 points (0 = pas du tout ou jamais vrai et 3 = très souvent ou généralement)
Traitement	Le score sur l'échelle est calculé en additionnant les notes de tous les items (un formulaire de notation simple est disponible à cet effet). La portée de chaque sous-échelle s'étend donc de 0 à 42. Des scores DASS plus élevés révèlent davantage de troubles. Pour le dépistage de l'angoisse et de la dépression, un seuil de 12 est retenu pour l'échelle de la dépression et un seuil de 5 pour l'échelle de l'angoisse.
Lien Internet	<a href="http://www.psy.unsw.edu.au/Groups/Dass/Dutch">www.psy.unsw.edu.au/Groups/Dass/Dutch</a>
Mots clés	
Exemple(s) de question(s)	
Références	Beurs, E. de, Dyck, R. van, Marquenie; L.A., Lange, A. & Blonk, R. (2001). De DASS: een vragenlijst voor het meten van depressie, angst en stress. Gedragstherapie, 34(1), 35-54
Coût	
Contexte	L'échelle de mesure de l'angoisse et de la dépression du DASS est fiable en ce qui concerne les soins de santé au travail ou la population active. Le DASS permet d'exclure l'angoisse/la dépression mais pas de constater ces troubles.

[Retourner au sommaire](#)

## CAPA

Evolution des capacités physiques et physiologiques en fonction de l'âge dans la population au travail

[www.emploi.belgique.be](http://www.emploi.belgique.be)

### 7. ERI-Q (Effort-Reward Imbalance Questionnaire)

Nom de l'instrument	Effort-Reward Imbalance Questionnaire (ERI-Q)
Concepteur - Auteur	Siegrist et Peter Traduit en néerlandais par De Jonge et coll. Disponible sur JandeJonge.nl-home
Année	1996
Description	L'ERI-Q permet de répertorier certains aspects professionnels et personnels d'un travailleur, le modèle ERI faisant office de cadre théorique.
Objectif	Outre certaines données démographiques, l'ERI-Q comprend les échelles suivantes : - efforts au travail (notamment délais à respecter, interruptions des tâches et effort physique) - récompenses au travail (salaire, appréciation, sécurité de l'emploi, maintien du statut et opportunités de promotion) - surinvestissement (carriérisme, difficulté à se détacher du travail, besoin d'approbation et d'appréciation)
Type d'instrument	Questionnaire
Thème	Santé mentale
Cadre	Lieu de travail
Groupe cible	Travailleurs
Langue	Anglais. Disponible sur www. Version néerlandaise disponible (traduite par De Jonge et coll.)
Méthode	Questionnaires d'auto-évaluation
Durée	20-30 minutes
Nombre de questions	57 questions, 3 aspects 1. Informations générales : 11 questions 2. Signification/buts extrinsèques & compensations faibles : 17 questions 3. Buts intrinsèques : 29 questions
Échelles	2 modalités : d'accord/pas d'accord et quantification du stress (aucun stress / très stressant)
Traitement	
Lien Internet	
Mots clés	
Exemple(s) de question(s)	« Mon travail est très pénible physiquement » « Je subis des injustices au travail » « Je fais tout pour contrôler le travail »

## CAPA

Evolution des capacités physiques et physiologiques en fonction de l'âge dans la population au travail

[www.emploi.belgique.be](http://www.emploi.belgique.be)

Références	
Coût	
Contexte	Le questionnaire s'intéresse plutôt aux conséquences d'un travail stressant qu'à ses causes et n'approfondit donc pas les aspects à améliorer. Il est rapide et ne requiert aucune connaissance préalable du répondant.

[Retourner au sommaire](#)

## CAPA

Evolution des capacités physiques et physiologiques en fonction de l'âge dans la population au travail

[www.emploi.belgique.be](http://www.emploi.belgique.be)

### 8. GHQ (General Health Questionnaire)

Nom de l'instrument	General Health Questionnaire
Concepteur - Auteur	Goldberg (1972), traduit en néerlandais par Koeter, M. & Ormel, J. (1991)
Année	1972
Description	Le GHQ est une liste d'auto-évaluation pour la mesure des troubles psychiques, à savoir l'insomnie, l'angoisse, le dysfonctionnement social et la dépression. Il existe 3 versions : le GHQ-12 comporte 12 items, le GHQ-28 28 items et le GHQ-30 30 items. Le GHQ-28 est une version à échelle du GHQ.
Objectif	Le GHQ peut être utilisé de trois manières : comme évaluateur de prévalence, comme instrument de dépistage et comme questionnaire sur la situation.
Type d'instrument	Questionnaire
Thème	Soins de santé mentale
Cadre	Lieu de travail
Groupe cible	Travailleurs
Langue	Le questionnaire a été traduit en plusieurs langues.
Méthode	Questionnaire, instructions Individuellement ou en groupe
Durée	5 minutes pour le GHQ-12, 10 minutes pour le GHQ-28 et le GHQ-30
Nombre de questions	12, 28, 30 Pour chaque item du GHQ, il existe quatre catégories de réponse : (1) pas du tout, (2) pas plus que d'habitude, (3) un peu plus que d'habitude, (4) beaucoup plus que d'habitude
Échelles	Le GHQ-28 est une version à échelle du GHQ. Le GHQ-28 est indiqué si l'on souhaite utiliser des sous-scores. Le GHQ-28 comprend un nombre relativement élevé d'items somatiques et convient de ce fait moins bien aux populations présentant des troubles somatiques car il surestime la psychopathologie
Traitement	Le GHQ est simple d'utilisation et les versions courtes prennent peu de temps. Le principal problème réside dans le fait que son système de notation demeure basé sur l'hypothèse non justifiée que les items possèdent un poids égal, ce qui invalide la manipulation quantitative des réponses. Dans les méthodes de notation standard, seules les anomalies par rapport au fonctionnement quotidien normal (les catégories de réponse (3) et (4) reçoivent la valeur 1 au lieu de 0) sont considérées comme pathologiques. Le score total du GHQ met en avant certains items reflétant une anomalie par rapport au fonctionnement normal. Afin de contrer l'insensibilité possible à la

## CAPA

Evolution des capacités physiques et physiologiques en fonction de l'âge dans la population au travail

[www.emploi.belgique.be](http://www.emploi.belgique.be)

	psychopathologie chronique, une méthode de notation alternative a été mise au point. Ici, les items négatifs reçoivent également une note pathologique pour la catégorie de réponse « pas plus que d'habitude ». Il est conseillé de ne pas encore remplacer la procédure de notation d'origine par l'alternative mais d'utiliser les deux en parallèle pour l'instant. Si l'on utilise le GHQ-28, il est conseillé d'appliquer le système de notation LIKERT, qui accorde un poids aux catégories de réponse. Les personnes dont le score est égal ou supérieur au seuil sont considérées comme des cas. En ce qui concerne la population générale, le seuil classique (1/2 pour le GHQ-12, 4/5 pour le GHQ-28 et le GHQ-30, et 11/12 pour le GHQ-60) es utilisé.
Lien Internet	<a href="http://www.harcourt.be">www.harcourt.be</a>
Mots clés	
Exemple(s) de question(s)	Quelques exemples d'items apparaissant dans les différentes versions : - Ces derniers temps, avez-vous manqué de sommeil à cause de vos soucis ? - Ces derniers temps, vous êtes-vous considéré(e) comme quelqu'un d'insignifiant ?
Références	The General Health Questionnaire Jackson. Occupational Medicine (Lond). 2007;57:79 Koeter, M. & Ormel, J. (1991). General Health Questionnaire, Nederlandse bewerking: Handleiding. Lisse: Swets, Test services.
Coût	Payant : <a href="http://www.harcourt.be">www.harcourt.be</a>
Contexte	Le questionnaire n'est pas conçu ni adapté pour la pose d'un diagnostic précis.

[Retourner au sommaire](#)

## CAPA

Evolution des capacités physiques et physiologiques en fonction de l'âge dans la population au travail

[www.emploi.belgique.be](http://www.emploi.belgique.be)

### 9. JCQ (Job Content Questionnaire (JCQ Karasek))

Nom de l'instrument	Job Content Questionnaire (JCQ Karasek)
Concepteur - Auteur	Karasek et coll.
Année	1998
Description	Ce questionnaire permet de répertorier le contenu des tâches d'un travailleur, quelle que soit sa profession. Ce questionnaire a été rédigé sur la base du « job strain model »
Objectif	Le questionnaire porte sur les facteurs de stress professionnels, l'environnement, le soutien, les aspects physiques du travail ainsi que l'éventuel manque de satisfaction professionnelle.
Type d'instrument	Questionnaire
Thème	Santé mentale
Cadre	Lieu de travail
Groupe cible	Travailleurs
Langue	Anglais Traduit en français Également traduit dans d'autres langues parmi lesquelles le néerlandais, l'espagnol, le wallon, l'italien, le japonais...
Méthode	Par écrit
Durée	10-20 minutes (en cas d'analyse par personne, la durée est de 1 à 2 heures)
Nombre de questions	Le JCQ comprend 42 questions. Sur les 42 questions, 14 items portent sur le « job strain » (stress professionnel). 6 items concernent la possibilité d'exploiter ses compétences et 3 items s'intéressent aux possibilités de décision. Par ailleurs, 5 items portent sur les exigences psychologiques au travail
Échelles	Le JCQ comprend les échelles suivantes : Exigences psychologiques de l'emploi Latitude de décision Soutien par la direction Soutien par les collègues Exigences physiques de l'emploi Ces points sont notés sur une échelle à 4 points : tout à fait d'accord, d'accord, pas d'accord, pas du tout d'accord
Traitement	Un schéma de notation est prévu afin d'attribuer les scores.
Lien Internet	<a href="http://www.uml.edu/Dept/WE/jcq.htm">www.uml.edu/Dept/WE/jcq.htm</a> <a href="http://www.workhealth.org/strain/jsdef.htm">www.workhealth.org/strain/jsdef.htm</a>
Mots clés	
Exemple(s) de question(s)	Selon l'échelle qui est mesurée : Exemple pour le soutien social des collègues :



## CAPA

Evolution des capacités physiques et physiologiques en fonction de l'âge dans la population au travail

[www.emploi.belgique.be](http://www.emploi.belgique.be)

	« Mes collègues s'intéressent beaucoup à moi » Exemple pour le soutien social des supérieurs : « Mon chef se soucie du bien-être de ses collaborateurs ».
Références	Karasek, R. et Theorell, T. (1990) Healthy work. Stress, Productivity and the reconstruction of working life. New York: Basic Books; 384 pp.
Coût	
Contexte	Les 14 items du Job Strain Index sont suffisants pour une brève analyse. Le JCQ à 42 items prend beaucoup plus de temps et est plus lourd, mais il fournit davantage d'informations et se situe donc au niveau de l'« observation ».

[Retourner au sommaire](#)

## CAPA

Evolution des capacités physiques et physiologiques en fonction de l'âge dans la population au travail

[www.emploi.belgique.be](http://www.emploi.belgique.be)

### 10. JSS (Job Stress Survey)

Nom de l'instrument	Job Stress Survey
Concepteur - Auteur	Le JSS a été mis au point par Spielberger et Vagg (1998) et traduit par B. De Wolff, L. Swinnen, F. De Fruyt, C. De Wolff et C.D. Spielberger (dernière révision : 2002) <a href="http://www.harcourt.be">www.harcourt.be</a> (éditeur)
Année	1998
Description	<p>Le JSS mesure 2 aspects de la situation professionnelle susceptibles d'être une source de stress, à savoir la pression du travail et le soutien social. En outre, un score total est calculé pour le stress professionnel, qui existe pour les 2/3 des items de ces deux échelles.</p> <p>Le JSS fournit des informations précieuses sur les sources du stress professionnel, lequel peut avoir des effets négatifs sur la santé et la productivité des hommes et des femmes employés dans divers cadres.</p> <p>Afin de développer une bonne prise en charge de la problématique du stress professionnel, il est nécessaire de dresser le bilan des causes de la pression ressentie au travail. Avec l'aide du JSS, il est possible d'établir une liste claire de ces sources de stress professionnel. Le JSS mesure donc l'intensité ressentie de 30 sources de stress professionnel liées à la pression du travail et au soutien social.</p>
Objectif	Signalement des sources de stress au travail
Type d'instrument	Questionnaire et formulaires de notation
Thème	Santé mentale
Cadre	Lieu de travail
Groupe cible	Adultes
Langue	Néerlandais
Méthode	P&P
Durée	5 à 10 minutes
Nombre de questions	
Échelles	Un score d'intensité, un score de fréquence et un score total sont calculés, tant pour la pression du travail que pour le soutien social et le stress professionnel.
Traitement	<p>Offre la possibilité d'interpréter des scores individuels. Le mode d'emploi comprend des tableaux de référence pour un usage individuel.</p> <p>Il est possible de calculer le score d'intensité et le score de fréquence des deux échelles.</p>
Lien Internet	<a href="http://www.harcourt.be">www.harcourt.be</a>

## CAPA

Evolution des capacités physiques et physiologiques en fonction de l'âge dans la population au travail

[www.emploi.belgique.be](http://www.emploi.belgique.be)

Mots clés	
Exemple(s) de question(s)	
Références	Vagg, P.R., Spielberger, C.D. (1999). The Job Stress Survey: assessing perceived severity and frequency of occurrence of generic sources of stress in the workplace. <i>Journal of Occupational Health Psychology</i> , 4(3), 288-92
Coût	Mode d'emploi : 58,31 euros Formulaire de réponse pour auto-évaluation (version P&P) : 152,92 euros Questionnaire (version P&P) : 7,74 euros
Contexte	

[Retourner au sommaire](#)

## CAPA

Evolution des capacités physiques et physiologiques en fonction de l'âge dans la population au travail

[www.emploi.belgique.be](http://www.emploi.belgique.be)

### 11. LISTES DE CONTRÔLE (KOMPIER)

Nom de l'instrument	Liste de Contrôle
Concepteur - Auteur	Kompier et Marcelissen
Année	1991
Description	Étant donné qu'aucun aspect du « travail » ne peut être écarté a priori en tant que cause potentielle de stress, les 4 listes de contrôle permettent d'identifier rapidement les points qui posent problème.
Objectif	La détection rapide des facteurs de risque du stress
Type d'instrument	Liste de contrôle avec 58 questions au total.
Thème	Santé mentale
Cadre	Lieu de travail
Groupe cible	Travailleurs
Langue	Français et néerlandais
Méthode	
Durée	30 à 60 minutes
Nombre de questions	58 questions (4 listes de contrôle) 1. Liste de contrôle relative au contenu du travail : 19 questions 2. Liste de contrôle relative aux conditions de travail : 16 questions 3. Liste de contrôle relative aux conditions d'emploi : 13 questions 4. Liste de contrôle relative aux relations de travail : 10 questions
Échelles	Voir ci-dessous
Traitement	Le calcul de scores totaux permet de comparer des groupes de travailleurs entre eux.
Lien Internet	
Mots clés	
Exemple(s) de question(s)	58 questions (4 listes de contrôle) 1. Liste de contrôle relative au contenu du travail : 19 questions « Il existe des postes de travail isolés » (Oui/Non) 2. Liste de contrôle relative aux conditions de travail : 16 questions « Le niveau sonore du poste de travail est dérangeant » (Oui/Non) 3. Liste de contrôle relative aux conditions d'emploi : 13 questions « Y a-t-il suffisamment de possibilités d'avancement ? » (Oui/Non, Suffisant/Insuffisant, Bon/Mauvais) 4. Liste de contrôle relative aux relations de travail : 10

## CAPA

Evolution des capacités physiques et physiologiques en fonction de l'âge dans la population au travail

[www.emploi.belgique.be](http://www.emploi.belgique.be)

	questions « Les travailleurs sont-ils contrôlés ? » (Oui/Non)
Références	Kompier, M.A.J. et Marcelissen F.H.G. (1991) Listes de contrôle Contenu du travail, Conditions de travail, Conditions d'emploi, et Relations de travail, Handboek werkstress, Amsterdam, NIA.
Coût	
Contexte	Les listes de contrôle peuvent également être utilisées par les travailleurs afin d'apprendre à connaître le poste de travail. Ces listes de contrôle sont simples à utiliser, n'exigent aucune connaissance préalable et sont complètes. Elles se rapprochent de la méthode TOMO, même si cette dernière suggère des actions. Il s'agit d'une méthode « d'observation ».

[Retourner au sommaire](#)

## CAPA

Evolution des capacités physiques et physiologiques en fonction de l'âge dans la population au travail

[www.emploi.belgique.be](http://www.emploi.belgique.be)

### 12. MBI-NL (Maslach Burnout Inventory – version néerlandaise)

Nom de l'instrument	Maslach Burnout Inventory
Concepteur - Auteur	Schaufeli W. & van Dierendonck, D., KU Nijmegen
Année	1993
Description	Ce questionnaire vise à mesurer le burn-out parmi les travailleurs
Objectif	Mesure du burn-out chez les travailleurs
Type d'instrument	Questionnaire
Thème	Santé mentale
Cadre	Lieu de travail
Groupe cible	Adultes
Langue	Néerlandais
Méthode	
Durée	
Nombre de questions	
Échelles	Épuisement émotionnel, dépersonnalisation, compétences personnelles
Traitement	
Lien Internet	
Mots clés	Burn-out, épuisement émotionnel, dépersonnalisation, compétences personnelles
Exemple(s) de question(s)	
Références	Maslach, C., Jackson, S.E., MBI: Maslach Burnout Inventory: manual research edition. Palo Alto: University of California, Consulting Psychologists Press, 1981
Coût	
Contexte	

[Retourner au sommaire](#)

## CAPA

Evolution des capacités physiques et physiologiques en fonction de l'âge dans la population au travail

[www.emploi.belgique.be](http://www.emploi.belgique.be)

### 13. MBI-VL (Maslach Burnout Inventory – version flamande)

Nom de l'instrument	Maslach Burnout Inventory
Concepteur - Auteur	Schaufeli W. & van Dierendonck, D., KU Nijmegen ; la version flamande a été analysée par P. Vlerick (2003) en ce qui concerne la validité des semblables et la validité de construit
Année	1993 (MBI-NL) , 2003 (MBI-VL)
Description	Le MBI-VL est un instrument de mesure de trois symptômes précis du burn-out, à savoir l'épuisement émotionnel, la dépersonnalisation et l'amointrissement des compétences personnelles. Le MBI est employé par de nombreux chercheurs et praticiens comme instrument de mesure de ces 3 symptômes spécifiques du burn-out.
Objectif	Instrument de mesure de 3 symptômes particuliers du burn-out, à savoir l'épuisement émotionnel, la dépersonnalisation et l'amointrissement des compétences personnelles, dans le secteur tertiaire
Type d'instrument	Questionnaire
Thème	Santé mentale
Cadre	Lieu de travail
Groupe cible	Adultes
Langue	Néerlandais
Méthode	
Durée	
Nombre de questions	
Échelles	
Traitement	
Lien Internet	
Mots clés	
Exemple(s) de question(s)	
Références	Vlerick, P. (2003). Analyse van de soortgenoot- en de externe constructvaliditeit van de Vlaamse versie van Maslach Burnout Inventory (MBI-VL). Tijdschrift Klinische Psychologie, 33(1).
Coût	
Contexte	

[Retourner au sommaire](#)

## CAPA

Evolution des capacités physiques et physiologiques en fonction de l'âge dans la population au travail

[www.emploi.belgique.be](http://www.emploi.belgique.be)

### 14. MEETINSTRUMENT VAN ARBEIDSTEVREDENHEID EN ARBEIDSWELZIJN

Nom de l'instrument	Meetinstrument van arbeidstevredenheid en arbeidswelzijn (instrument de mesure de la satisfaction professionnelle et du bien-être au travail)
Concepteur - Auteur	ISW Leuven (ISW Prevent uitgever)
Année	
Description	Instrument de mesure de la satisfaction professionnelle et du bien-être au travail. Étant donné que la satisfaction et le bien-être sont étroitement liés et s'influencent mutuellement, il est pertinent de les mesurer conjointement et non séparément. Cette approche intégrée permet notamment d'effectuer une seule fois des phases d'étude parallèles (étude préliminaire, communication et sensibilisation, analyse, rapport). En outre, les liens entre les caractéristiques de l'entreprise et de la tâche sont plus clairs, tout comme la satisfaction professionnelle, les problèmes éventuels (l'absentéisme et l'intention de changer de travail, par exemple) et toutes sortes de manifestations du stress.
Objectif	Mesure de la satisfaction professionnelle et du bien-être au travail.
Type d'instrument	Questionnaire
Thème	Santé en général
Cadre	Lieu de travail
Groupe cible	Adultes
Langue	Néerlandais
Méthode	
Durée	
Nombre de questions	
Échelles	
Traitement	
Lien Internet	<a href="http://www.isw.be">www.isw.be</a>
Mots clés	
Exemple(s) de question(s)	
Références	<a href="http://www.isw.be/htdoc/meetinstrument.htm">http://www.isw.be/htdoc/meetinstrument.htm</a>
Coût	
Contexte	

[Retourner au sommaire](#)



## CAPA

Evolution des capacités physiques et physiologiques en fonction de l'âge dans la population au travail

[www.emploi.belgique.be](http://www.emploi.belgique.be)

### 15. MODULAIR VRAGENLIJSTINSTRUMENTARIUM VOOR WERK EN GEZONDHEID (VBBA, notamment)

Nom de l'instrument	Modulair vragenlijstinstrumentarium voor werk en gezondheid (VBBA, notamment)
Concepteur - Auteur	<a href="http://www.skbyv.nl">www.skbyv.nl</a> (éditeur : SKB Vragenlijst Services)
Année	
Description	<p>Les modules de questionnaires suivants sont disponibles :</p> <p><b>VBBA :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- VBBA de base</li> <li>- VBBA-RI&amp;E</li> <li>- VBBA détaillé</li> </ul> <p><b>MODULES SANTÉ :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Appareil locomoteur</li> <li>- Cou et bras (également pour les lésions de surcharge, il s'agit d'une partie du module Appareil locomoteur)</li> <li>- Voies aériennes</li> <li>- Peau</li> <li>- Fatigue psychique (comprend l'échelle Besoin de rétablissement du VBBA)</li> <li>- Santé générale (partie de 2.0 Questionnaire de base)</li> </ul> <p><b>MODULES TRAVAIL</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Environnement de travail et sécurité (partie de 2.0 Questionnaire de base)</li> <li>- Sollicitation physique (partie de 2.1 Sollicitation physique)</li> <li>- Environnement de bureau</li> </ul> <p><b>ÉTUDE CLASSIQUE DE MÉDECINE DU TRAVAIL</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 2.0 questionnaire de base</li> <li>- 2.1 sollicitation physique</li> </ul> <p>Les questionnaires sont modulaires, ce qui permet de composer un questionnaire à partir de diverses parties indépendantes. Il y a 3 groupes de modules au sein desquels divers modules sont disponibles. Vous trouverez dans le livre de modèles un aperçu des modules disponibles.</p> <p>Modules santé : il existe des modules santé généraux et spécifiques. Ces modules peuvent être utilisés afin de procéder à une première sélection de travailleurs pouvant faire l'objet d'une étude plus poussée.</p> <p>Modules sur la pression du travail et le stress au travail. Si le stress au travail est un thème important, le VBBA peut être utilisé afin de déterminer la sollicitation psychologique au travail et les effets de celle-ci sur les collaborateurs.</p> <p>Modules sur les conditions de travail. Si l'on souhaite découvrir ce que les travailleurs pensent des conditions de travail et de la charge de travail, ces modules peuvent constituer une solution.</p>
Objectif	Mesurer l'influence du travail sur la santé
Type d'instrument	Questionnaire modulaire
Thème	Santé en général (et environnement)
Cadre	Lieu de travail
Groupe cible	Adultes
Langue	Néerlandais

## CAPA

Evolution des capacités physiques et physiologiques en fonction de l'âge dans la population au travail

[www.emploi.belgique.be](http://www.emploi.belgique.be)

Méthode	
Durée	
Nombre de questions	
Échelles	
Traitement	À l'aide d'un mode d'emploi détaillé sur l'analyse du questionnaire
Lien Internet	<a href="http://www.skivs.nl">www.skivs.nl</a>
Mots clés	
Exemple(s) de question(s)	
Références	Vethman, Annelies (2000). Flexibel zonder rompslomp: modulair vragenlijstinstrumentarium voor werk en gezondheid. Amsterdam: SKB Vragenlijst Services – 3 delen
Coût	Payant (tarifs, 2000, dans l'édition Flexibel zonder Rompslomp)
Contexte	

[Retourner au sommaire](#)

## CAPA

Evolution des capacités physiques et physiologiques en fonction de l'âge dans la population au travail

[www.emploi.belgique.be](http://www.emploi.belgique.be)

### 16. MOS SF-12 (MOS Short-Form health survey)

Nom de l'instrument	MOS SF-12 Short-Form health survey
Concepteur - Auteur	John E Ware Jr. Éditeur : QualityMetric <a href="http://www.qualitymetric.com">www.qualitymetric.com</a>
Année	1996
Description	Le MOS propose une norme internationale de mesure de la santé en général. Le SF-12 fournit une mesure complexe de la santé physique et de la santé mentale. Cet instrument a été mis au point afin de fournir une alternative plus courte mais valide au SF-36 employé lors des grandes études et au sein de populations générales et spécifiques ainsi que dans le cadre de grandes études longitudinales de résultats en matière de santé.
Objectif	Mesure de l'état de santé, c'est-à-dire le fonctionnement physique et mental. Ce questionnaire propose une norme internationale de mesure de la santé en général.
Type d'instrument	Questionnaire
Thème	Santé en général
Cadre	Non spécifique
Groupe cible	Adultes
Langue	En anglais à l'origine A été traduit en néerlandais
Méthode	Par écrit
Durée	
Nombre de questions	Une version standard (portant sur les 4 dernières semaines) et une version aiguë (portant sur la semaine écoulée) sont disponibles. Les 12 items du SF-12 sont une partie des items du SF-36. Le SF-12 comprend un ou deux items de chacun des 8 concepts liés à la santé. Le SF-12 se compose de deux parties, à savoir le Physical Component Summary à 12 items (PCS-12) et le Mental Component Summary à 12 items (MCS-12)
Échelles	Le SF-12 mesure 8 concepts généralement représentés dans les études courantes : fonctionnement physique, limitations des rôles dues à des problèmes de santé physique, douleur physique, santé générale, vitalité (énergie/fatigue), fonctionnement social, limitations des rôles dues à des problèmes émotionnels et santé mentale (détresse psychologique et bien-être psychologique)
Traitement	

## CAPA

Evolution des capacités physiques et physiologiques en fonction de l'âge dans la population au travail

[www.emploi.belgique.be](http://www.emploi.belgique.be)

Lien Internet	<a href="http://www.sf-36.org/tools/sf12.shtml">www.sf-36.org/tools/sf12.shtml</a>
Mots clés	
Exemple(s) de question(s)	<p>PCS-12  Fonctionnement physique (En état de monter un escalier)  Limitations des rôles en raison de problèmes physiques (Limité dans l'exécution du travail par rapport à d'autres activités)  Douleur physique (Douleur gênant le travail)  Attentes générales en ce qui concerne la santé (Ma santé est excellente, très bonne, bonne, passable, mauvaise)</p> <p>MCS-12  Vitalité (Je déborde d'énergie)  Fonctionnement social (Des problèmes de santé entravent régulièrement les activités sociales)  Limitations des rôles en raison de problèmes émotionnels (J'ai été moins minutieux dans mon travail ou d'autres activités)  Santé mentale (Je suis calme et satisfait)</p>
Références	
Coût	
Contexte	

[Retourner au sommaire](#)

## CAPA

Evolution des capacités physiques et physiologiques en fonction de l'âge dans la population au travail

[www.emploi.belgique.be](http://www.emploi.belgique.be)

### 17. NOVA WEBA

Nom de l'instrument	Nova Weba
Concepteur – Auteur - Éditeur	TNO-Arbeid Postbus 718 2130 AS Hoofddorp <a href="mailto:f.vaas@arbeid.tno.nl">f.vaas@arbeid.tno.nl</a>
Année	
Description	<p>Il s'agit d'un développement de la méthode Weba. Le Weba, qui signifie « Welzijn bij de Arbeid » (bien-être au travail), est un instrument qui a été conçu essentiellement pour évaluer « l'exhaustivité » considérée du point de vue du « bien être au travail ».</p> <p>Le Nova-Weba est un développement de l'ancienne méthode Weba, qui vise notamment à inventorier les problèmes liés à la pression du travail.</p> <p>L'avantage du Nova-Weba par rapport au VBBA est qu'il s'intéresse davantage à l'organisation du travail. Par ailleurs, l'idée qu'un grand engagement des travailleurs aboutit toujours à une réduction de la pression du travail n'est pas controversée. Les critiques pensent qu'une grande implication peut au contraire accroître la pression.</p> <p>L'échelle de la pression du travail est identique à celle de la liste VBBA. L'organisation du travail est dans une certaine mesure prise en compte.</p>
Objectif	Répertorier les problèmes de pression du travail, élaborer un profil de bien-être des fonctions et suggérer des manières d'améliorer ce profil.
Type d'instrument	Questionnaire
Thème	Santé mentale
Cadre	Lieu de travail
Groupe cible	Travailleurs
Langue	Néerlandais
Méthode	
Durée	
Nombre de questions	
Échelles	
Traitement	
Lien Internet	<a href="http://www.arbobondgenoten.nl">www.arbobondgenoten.nl</a> <a href="http://www.arbeid.tno.nl">www.arbeid.tno.nl</a> <a href="http://www.tno.nl">www.tno.nl</a>
Mots clés	

## CAPA

Evolution des capacités physiques et physiologiques en fonction de l'âge dans la population au travail

[www.emploi.belgique.be](http://www.emploi.belgique.be)

Exemple(s) de question(s)	
Références	
Coût	
Contexte	Cette méthode s'inspire fortement de la science de la sociotechnique. La sociotechnique tente de réduire le risque de problèmes touchant les processus de production et de fourniture de services en offrant aux travailleurs une plus grande emprise sur le processus. Si l'organisation du travail compte moins de maillons et est moins bureaucratique, les travailleurs sont plus disponibles et peuvent faire face aux problèmes plus facilement.

[Retourner au sommaire](#)

## CAPA

Evolution des capacités physiques et physiologiques en fonction de l'âge dans la population au travail

[www.emploi.belgique.be](http://www.emploi.belgique.be)

### 18. NULMETING VLAAMSE WERKBAARHEIDSMONITOR

Nom de l'instrument	Nulmeting Vlaamse Werkbaarheidsmonitor
Concepteur - Auteur	Bourdeaud'hui, R., Janssens F., Vanderhaeghe, S.
Année	2004
Description	<p>Cette mesure comprend un questionnaire sur le bien-être et le stress au travail. La mesure zéro fournit des indicateurs de la qualité du travail sur le marché de l'emploi en Flandre en 2004.</p> <p>Le questionnaire se compose de plusieurs parties :</p> <p>A. Questions sur votre travail et votre carrière (21 items)</p> <p>B. Questions sur l'évaluation et le ressenti de votre travail (9 items avec plusieurs sous-items) (VBBA-Quest Europe, 2000, SKB Amsterdam)</p> <p>C. Questions sur votre personne, votre santé et votre situation familiale</p> <p>Partie supplémentaire : uniquement pour les personnes qui n'ont plus de travail ou qui n'ont pas travaillé en tant que salariés au cours des quatre dernières semaines</p>
Objectif	Mesurer le bien-être et le stress au travail
Type d'instrument	Questionnaire
Thème	Santé mentale
Cadre	Lieu de travail
Groupe cible	Adultes
Langue	Néerlandais
Méthode	
Durée	10 à 15 minutes
Nombre de questions	30 items
Échelles	
Traitement	Les questionnaires font l'objet d'une lecture électronique
Lien Internet	<p><a href="http://aps.vlaanderen.be/statistiek/nieuws/arbeidsmarkt/2004-2008_werkbaarheidsmonitor.htm">http://aps.vlaanderen.be/statistiek/nieuws/arbeidsmarkt/2004-2008_werkbaarheidsmonitor.htm</a></p> <p><a href="http://www.serv.be/STV/Werkbaarheid-stress/STVenq2004_LOWres.pdf">http://www.serv.be/STV/Werkbaarheid-stress/STVenq2004_LOWres.pdf</a></p>
Mots clés	
Exemple(s) de question(s)	
Références	<p>Van Ruyseveldt, J., De Witte, H. &amp; Janssens, F. (2002). Onderzoek naar de mogelijke invullingen van het concept werkbaarheidsgraad en de haalbaarheid van een monitoringssysteem voor Vlaanderen. Leuven: HIVA</p>
Coût	
Contexte	

[Retourner au sommaire](#)

## CAPA

Evolution des capacités physiques et physiologiques en fonction de l'âge dans la population au travail

[www.emploi.belgique.be](http://www.emploi.belgique.be)

### 19. OMGAAN MET BURNOUT

Nom de l'instrument	Omgaan met Burnout
Concepteur - Auteur	Potter B., traduit en néerlandais par Karsten, C. <a href="http://www.burnin.nl">www.burnin.nl</a> (éditeur)
Année	
Description	Le questionnaire « Overcoming Job Burnout » donne une indication du risque de burn-out et s'intéresse de plus près aux signaux du stress. D'après Potter, spécialiste américain du burn-out, les symptômes de la dépression chevauchent ceux du burn-out. En fait, le burn-out est une réaction dépressive aux conditions de travail.
Objectif	Donne une indication du risque de burn-out et s'intéresse de plus près aux signaux du stress.
Type d'instrument	Questionnaire en ligne
Thème	Santé mentale
Cadre	Lieu de travail
Groupe cible	Adultes
Langue	Néerlandais
Méthode	
Durée	
Nombre de questions	11 items
Échelles	
Traitement	Cette liste ne permet pas de poser un diagnostic de burn-out, lequel nécessite de connaître les « antécédents » complets du sujet, notamment grâce à deux questions importantes : - quand la personne a-t-elle commencé à s'épuiser, à faire un travail qui lui prenait plus d'énergie qu'il ne lui en donnait ? - les personnes de son entourage trouvent-elles que le sujet souffrant de burn-out est devenu une autre personne ? Ce questionnaire porte sur les 6 derniers mois.
Lien Internet	<a href="http://www.burnin.nl/?id=tes_bur_kar">www.burnin.nl/?id=tes_bur_kar</a>
Mots clés	
Exemple(s) de question(s)	
Références	
Coût	
Contexte	

[Retourner au sommaire](#)



## CAPA

Evolution des capacités physiques et physiologiques en fonction de l'âge dans la population au travail

[www.emploi.belgique.be](http://www.emploi.belgique.be)

### 20. OS INDEX (Occupational Stress Index)

Nom de l'instrument	Occupational Stress Index
Concepteur - Auteur	Belkic, K.
Année	2000
Description	Basé sur le modèle de Karasek ainsi que sur d'autres théories et sur l'hypothèse que le stress est à l'origine de pathologies cardiovasculaires, ce questionnaire étudie les différents terrains où une intervention est possible, d'un point de vue préventif.
Objectif	Le questionnaire peut être utilisé dans de nombreuses situations. Les résultats permettent d'identifier un certain nombre de dysfonctionnements ainsi que les points susceptibles d'amélioration.
Type d'instrument	Questionnaire
Thème	Santé mentale
Cadre	Lieu de travail
Groupe cible	Travailleurs
Langue	Anglais
Méthode	Par écrit
Durée	45 à 60 minutes
Nombre de questions	Questionnaire de 65 questions réparties en 12 rubriques : 1) informations sur le travail – 4 questions 2) horaires et règlement – 5 questions 3) rémunérations et évaluations – 2 questions 4) conditions de travail physiques – 10 questions 5) accidents du travail – 2 questions 6) délais – 2 questions 7) problèmes au travail – 10 questions 8) description des tâches – 7 questions 9) latitude de décision – 6 questions 10) relations interpersonnelles – 9 questions 11) changements récents des conditions de travail – 1 question 12) questions ouvertes sur l'amélioration des conditions de travail, les priorités... – 7 questions
Échelles	
Traitement	Un score peut être calculé pour chaque rubrique. La méthode de calcul est très complexe.
Lien Internet	
Mots clés	
Exemple(s) de question(s)	
Références	Belkic, K. (2000) The Occupational Stress Index, Center for

## CAPA

Evolution des capacités physiques et physiologiques en fonction de l'âge dans la population au travail

[www.emploi.belgique.be](http://www.emploi.belgique.be)

	social Epidemiology, Santa Monica, California. Document provenant du site Internet Job Stress network <a href="http://www.workhealth.org/OSI%20Index/OSI%20Introduction.html">http://www.workhealth.org/OSI%20Index/OSI%20Introduction.html</a>
Coût	
Contexte	Il existe des questionnaires spécifiques pour certaines professions : chauffeurs, médecins, enseignants, secteur de l'aéronautique, collaborateurs de production... qui permettent une comparaison interne Le questionnaire en soi n'est pas si simple, en raison - de la compréhension des questions par le répondant - des modalités de réponse - de la réflexion - de la notation

[Retourner au sommaire](#)

## CAPA

Evolution des capacités physiques et physiologiques en fonction de l'âge dans la population au travail

[www.emploi.belgique.be](http://www.emploi.belgique.be)

### 21. OSI (Occupational Stress Indicator)

Nom de l'instrument	OCCUPATIONAL STRESS INDICATOR
Concepteur - Auteur	
Année	
Description	Ce questionnaire analyse les aspects des possibilités d'adaptation de l'individu à son environnement de travail et à sa tâche, en ce qui concerne 3 dimensions : - le stress professionnel - la pression psychologique - les possibilités de faire face et les stratégies pour y parvenir
Objectif	Ce questionnaire analyse les aspects des possibilités d'adaptation de l'individu à son environnement de travail et à sa tâche, en ce qui concerne 3 dimensions : - le stress professionnel - la pression psychologique - les possibilités de faire face et les stratégies pour y parvenir
Type d'instrument	Questionnaire
Thème	Santé mentale
Cadre	Lieu de travail
Groupe cible	Travailleurs
Langue	Anglais ; il existe une version française
Méthode	Par écrit
Durée	30 à 60 minutes 25 minutes pour l'analyse
Nombre de questions	140 questions, réparties en 3 rubriques Rubrique 1 : « ORQ » ou « Occupational Role Questionnaire » 60 questions – 6 échelles Exemple : « Je suis responsable du bien-être de mes subordonnés » Échelle 1 : Charge de travail Échelle 2 : Rôles Échelle 3 : Ambiguïté du rôle Échelle 4 : Limitations Échelle 5 : Responsabilité Échelle 6 : Environnement physique  Rubrique 2 : « PSQ » ou « Personal Strain Questionnaire » 40 questions – 4 échelles Exemple : « Ces derniers temps, je ne parviens pas à terminer mon travail » Échelle 1 : Pression professionnelle

## CAPA

Evolution des capacités physiques et physiologiques en fonction de l'âge dans la population au travail

[www.emploi.belgique.be](http://www.emploi.belgique.be)

	<p>Échelle 2 : Pression psychologique Échelle 3 : Pression relationnelle Échelle 4 : Pression physique</p> <p>Rubrique 3 : « PRQ » ou « Personal Ressources Questionnaire » 40 questions Cette rubrique mesure les aspects suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>i. la satisfaction au travail</li> <li>ii. les rémunérations</li> <li>iii. le soutien social</li> <li>iv. l'adaptation rationnelle et cognitive</li> </ul> <p>Exemple : « Il y a au moins 1 personne compréhensive avec laquelle je peux parler de mes soucis »</p>
Échelles	Réponses possibles : rarement/jamais, parfois, souvent, généralement, toujours
Traitement	Il existe un tableau d'interprétation pour chaque score par échelle. Un mode d'emploi est fourni.
Lien Internet	
Mots clés	
Exemple(s) de question(s)	Cf. supra
Références	
Coût	
Contexte	Le traitement exige des connaissances préalables.

[Retourner au sommaire](#)

## CAPA

Evolution des capacités physiques et physiologiques en fonction de l'âge dans la population au travail

[www.emploi.belgique.be](http://www.emploi.belgique.be)

### 22. OSQ (Occupational Stress Questionnaire)

Nom de l'instrument	Occupational Stress Questionnaire
Concepteur - Auteur	Elo, A., Leppänen, A., Lindström, K., Ropponen, T.
Année	1992
Description	Ce questionnaire relève les caractéristiques, les facteurs de stress et les réactions face au stress au travail. Il fournit également des informations permettant d'améliorer l'environnement de travail et le bien-être au travail. Les aspects centraux sont l'organisation du travail, le contenu de la tâche et les relations interpersonnelles.
Objectif	Le questionnaire analyse comment le travail peut être amélioré, si les travailleurs ont besoin de soutien ; la satisfaction du travailleur et sa résistance mentale. Ce questionnaire peut être utilisé dans le cadre de la conception d'une fonction, d'un soutien aux travailleurs ou du suivi et de l'évaluation de certaines situations professionnelles. Le questionnaire permet d'évaluer les éventuels problèmes détectés ainsi que la nécessité d'adaptations.
Type d'instrument	Questionnaire
Thème	Santé mentale
Cadre	Lieu de travail
Groupe cible	Travailleurs
Langue	Anglais - français
Méthode	Par écrit Il est nécessaire de déterminer au préalable si l'on travaille au niveau individuel ou collectif.
Durée	Pour les 21 questions : 20 minutes 58 questions : 45 à 75 minutes 98 questions : 90 à 120 minutes
Nombre de questions	Version courte : 21 questions Version intégrale : 58 questions Version intégrale avec partie complémentaire : 98 questions La version intégrale comprend 58 questions, parmi lesquelles 6 questions sur la situation personnelle 7 questions sur les possibilités de changement (3 sur les possibilités d'influence, 4 sur les relations sociales) 34 questions sur la perception de l'environnement de travail (5 sur les exigences de la tâche, 7 sur les tâches supplémentaires, 2 sur la pression du travail, 4 sur la dépendance aux tâches, 3 sur l'appréciation, 4 sur la supervision, 3 sur la clarté de la tâche, 1

## CAPA

Evolution des capacités physiques et physiologiques en fonction de l'âge dans la population au travail

[www.emploi.belgique.be](http://www.emploi.belgique.be)

	<p>sur le feedback, 3 sur la responsabilité, 2 sur l'isolement, 1 sur le confort)</p> <p>6 questions sur le stress et la satisfaction (2 sur le stress et la santé, 4 sur la satisfaction par rapport au travail et à la vie)</p> <p>4 questions sur la formation continue et le soutien</p> <p>La version courte comporte 21 questions et fait partie de la version intégrale</p> <p>Les 98 questions comprennent le questionnaire complet plus une partie complémentaire : ces questions incluent</p> <p>9 questions sur les aspects psychologiques du travail</p> <p>17 questions sur les symptômes psychologiques et le stress (symptômes psychologiques, symptômes somatiques et exigences psychologiques)</p> <p>14 questions sur la nécessité d'une formation continue</p>
Échelles	
Traitement	Un manuel donne des explications sur l'application du test, l'analyse et l'exploitation des résultats.
Lien Internet	
Mots clés	
Exemple(s) de question(s)	
Références	Elo, A.L., Leppänen, A., Lindström, K. and Ropponen, T. (1992) Occupational Stress questionnaire: User's instructions. Institute of occupational health care. Helsinki, Finland
Coût	
Contexte	<p>Cette méthode requiert une certaine expertise ainsi que des connaissances psychologiques préalables et une capacité de traitement afin de parvenir à une bonne interprétation. Il est conseillé de faire des essais au préalable.</p> <p>Le test doit être utilisé d'un point de vue préventif, afin de procéder à des changements.</p>

[Retourner au sommaire](#)

## CAPA

Evolution des capacités physiques et physiologiques en fonction de l'âge dans la population au travail

[www.emploi.belgique.be](http://www.emploi.belgique.be)

### 23. QUICK SCAN WERKDRUK

Nom de l'instrument	Quick Scan Werkdruk
Concepteur - Auteur	FNV Bondgenoten (éditeur) – <a href="http://www.arbobondgenoten.nl">www.arbobondgenoten.nl</a> (lien éditeur)
Année	
Description	Ce questionnaire comprend des échelles de recensement de 7 causes distinctes de stress professionnel
Objectif	Recenser 7 causes distinctes de stress au travail
Type d'instrument	Questionnaire en ligne
Thème	Milieu et environnement
Cadre	Lieu de travail
Groupe cible	Adultes
Langue	Néerlandais
Méthode	Possible en ligne
Durée	
Nombre de questions	
Échelles	Il existe 7 échelles : - planification - intérimaires - supérieurs - nouvelle technologie - problèmes - formations - organisation
Traitement	Il est possible de répondre au Quick Scan Werkdruk en ligne
Lien Internet	<a href="http://www.werkdruk.com">www.werkdruk.com</a>
Mots clés	
Exemple(s) de question(s)	
Références	<a href="http://www.werkdruk.com">www.werkdruk.com</a>
Coût	
Contexte	

[Retourner au sommaire](#)

## CAPA

Evolution des capacités physiques et physiologiques en fonction de l'âge dans la population au travail

[www.emploi.belgique.be](http://www.emploi.belgique.be)

### 24. QUICK SCAN WERKDRUK 3.0

Nom de l'instrument	Quick Scan Werkdruk 3.0
Concepteur - Auteur	Warning, 2000 - Humatix – <a href="http://www.humatix.nl">www.humatix.nl</a> (lien éditeur)
Année	2000
Description	Ce questionnaire mesure la sollicitation physique et mentale, répertorie les causes, fournit des suggestions sur l'orientation des solutions et convient à tous les secteurs et fonctions. Le Quick Scan Werkdruk 3.0 convient à tous les secteurs et fonctions et compare les résultats obtenus à un groupe de référence. Il permet d'obtenir un rapport prêt à l'emploi.
Objectif	Mesurer la sollicitation physique et mentale, répertorier les causes et fournir des suggestions sur l'orientation des solutions.
Type d'instrument	Questionnaire (en ligne)
Thème	Milieu et environnement
Cadre	Lieu de travail
Groupe cible	Adultes
Langue	Néerlandais
Méthode	
Durée	
Nombre de questions	
Échelles	Il existe 3 versions, en fonction de la taille de l'organisation concernée. Ce questionnaire a été conçu à partir du Quick Scan Werkdruk mais comprend des échelles pour d'autres facteurs de stress au travail.
Traitement	Des questionnaires électroniques permettent d'effectuer facilement une étude pratique parmi les collaborateurs. À partir des réponses, le logiciel génère un rapport détaillé dans lequel les problèmes sont définis. Le programme fournit immédiatement des suggestions pour la résolution de ces problèmes. Il peut être utilisé comme document de base permettant d'agir directement.
Lien Internet	<a href="http://www.werkdruk.com">www.werkdruk.com</a>
Mots clés	
Exemple(s) de question(s)	
Références	
Coût	
Contexte	Cet instrument peut être utilisé par les directions, les responsables de département, les supérieurs hiérarchiques, les responsables qualité...

[Retourner au sommaire](#)



## CAPA

Evolution des capacités physiques et physiologiques en fonction de l'âge dans la population au travail

[www.emploi.belgique.be](http://www.emploi.belgique.be)

### 25. RATOG (Risico-Analyse Tool voor Ongewenst Gedrag)

Nom de l'instrument	Risico-Analyse Tool voor Ongewenst Gedrag
Concepteur - Auteur	Département Psychologie, KU Leuven
Année	
Description	Cet outil d'analyse du risque de comportement indésirable permet de dépister rapidement et simplement les principaux facteurs de risque organisationnels de « comportement indésirable » au sein de l'entreprise. Cet outil a été développé à partir de deux projets de recherche, à l'initiative du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale et du Fonds Social Européen. Cet outil s'inscrit dans le cadre de la prévention primaire du harcèlement moral, de la violence et du harcèlement sexuel au travail.
Objectif	Cet outil est essentiellement conçu comme un instrument de travail pour les conseillers en prévention ou les autres personnes chargées de la politique en matière de bien-être de l'entreprise.
Type d'instrument	Questionnaire, suivi d'une discussion de groupe
Thème	Comportement indésirable
Cadre	Lieu de travail
Groupe cible	Travailleurs
Langue	Néerlandais
Méthode	Individuel, suivi d'une discussion de groupe
Durée	
Nombre de questions	
Échelles	
Traitement	Le questionnaire individuel est suivi d'une discussion de groupe et un score commun est déterminé. Les scores du questionnaire sont saisis sur le site Internet. Les résultats sont communiqués immédiatement, sous la forme d'histogrammes. Les résultats montrent si les scores obtenus pour les facteurs de risque organisationnels sont sûrs, problématiques ou problématiques et urgents.
Lien Internet	
Mots clés	
Exemple(s) de question(s)	
Références	
Coût	
Contexte	Il existe également une version RATOG-KMO (pour PME)

[Retourner au sommaire](#)

## CAPA

Evolution des capacités physiques et physiologiques en fonction de l'âge dans la population au travail

[www.emploi.belgique.be](http://www.emploi.belgique.be)

### 26. SPANNINGSMETER

Nom de l'instrument	Spanningsmeter (traduction de l'Occupational Stress Inventory de Cooper)
Concepteur - Auteur	Evers, Frese & Cooper (2000) Le Spanningsmeter peut être obtenu auprès du Dr Evers
Année	2000
Description	<p>Le Spanningsmeter est la traduction et adaptation en néerlandais de l'Occupational Stress Indicator anglophone (voir Hurrell et coll., 1998). Le Spanningsmeter mesure les sources de stress intrinsèques :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- le contenu du travail, par exemple : travail monotone (8 énoncés)</li> <li>- le rôle de l'organisation, par exemple : exigences contradictoires liées à la tâche (8 énoncés)</li> <li>- les relations avec autrui, par exemple : conflits avec les collègues (8 énoncés)</li> <li>- la structure de l'organisation, par exemple : le degré de participation (8 énoncés)</li> <li>- l'ambiance au sein de l'organisation (8 énoncés)</li> <li>- la conciliation du travail et de la vie privée (8 énoncés)</li> </ul> <p>Le Spanningsmeter comporte 7 questionnaires et tente de découvrir, au niveau collectif, si les facteurs de stress sont responsables de troubles physiques et psychiques.</p> <p>Le Spanningsmeter est un instrument qui permet aux entreprises de prendre des décisions relatives à la gestion du stress. Cet instrument fournit notamment des points de départ concrets pour des interventions. Par ailleurs, le Spanningsmeter peut servir à évaluer les interventions visant à réduire le stress professionnel (conséquences).</p>
Objectif	Découvrir si les facteurs de stress provoquent des troubles physiques et psychiques au niveau collectif.
Type d'instrument	7 questionnaires
Thème	Santé mentale
Cadre	Lieu de travail
Groupe cible	Travailleurs
Langue	Néerlandais
Méthode	Par écrit
Durée	
Nombre de questions	48 énoncés (8 énoncés pour chaque échelle de source de stress)
Échelles	Le Spanningsmeter comprend des échelles pour six sources de stress, à savoir :

## CAPA

Evolution des capacités physiques et physiologiques en fonction de l'âge dans la population au travail

[www.emploi.belgique.be](http://www.emploi.belgique.be)

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- le contenu du travail, par exemple : travail monotone (8 énoncés)</li> <li>- le rôle de l'organisation, par exemple : exigences contradictoires liées à la tâche (8 énoncés)</li> <li>- les relations avec autrui, par exemple : conflits avec les collègues (8 énoncés)</li> <li>- la structure de l'organisation, par exemple : le degré de participation (8 énoncés)</li> <li>- l'ambiance au sein de l'organisation (8 énoncés)</li> <li>- la conciliation du travail et de la vie privée (8 énoncés)</li> </ul> <p>Il existe 6 échelles pour la satisfaction professionnelle : prestation, appréciation et évolution, travail en soi, conception et structure de l'organisation, processus organisationnels, relations personnelles et rémunération, ainsi que deux échelles pour les troubles de la santé (troubles de la santé physique et mentale).</p> <p>Le Spanningsmeter comprend des échelles pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Huit styles de réaction face au stress : coping actif, planification, soutien social (instrumental), soutien social (émotionnel), comportement de compensation, acceptation, déni et réinterprétation positive</li> <li>- 3 échelles pour le comportement de type A : orientation prestation, irritation et compétitivité</li> <li>- 3 échelles pour le locus ou contrôle : détresse, chance et maîtrise interne</li> </ul>
Traitement	Le Spanningsmeter permet une interprétation des scores individuels. Des tableaux de référence sont fournis en vue d'un usage individuel. Les travailleurs doivent indiquer dans quelle mesure ils sont d'accord ou pas avec chacun des énoncés.
Lien Internet	
Mots clés	
Exemple(s) de question(s)	
Références	
Coût	
Contexte	Le Spanningsmeter permet de mesurer les réactions au stress au niveau individuel et d'interpréter les scores individuels. Ce test peut être considéré comme fiable et très complet (Evers).

[Retourner au sommaire](#)

## CAPA

Evolution des capacités physiques et physiologiques en fonction de l'âge dans la population au travail

[www.emploi.belgique.be](http://www.emploi.belgique.be)

### 27. STRESS TEST

Nom de l'instrument	Stress test
Concepteur - Auteur	
Année	
Description	
Objectif	Découvrir comment une personne réagit à certains facteurs de stress et comment elle y résiste personnellement.
Type d'instrument	Instrument en ligne <a href="http://www.gezondheid.be">www.gezondheid.be</a>
Thème	Santé mentale
Cadre	Lieu de travail
Groupe cible	Adultes
Langue	Néerlandais
Méthode	En ligne
Durée	
Nombre de questions	6 items avec chaque fois 3 possibilités de réponse
Échelles	6 items avec chaque fois 3 possibilités de réponse
Traitement	
Lien Internet	<a href="http://www.gezondheid.be/index.cfm?fuseaction=art&amp;art_inde=306">http://www.gezondheid.be/index.cfm?fuseaction=art&amp;art_inde=306</a>
Mots clés	
Exemple(s) de question(s)	
Références	<a href="http://www.gezondheid.be/index.cfm?fuseaction=art&amp;art_inde=306">http://www.gezondheid.be/index.cfm?fuseaction=art&amp;art_inde=306</a>
Coût	Gratuit
Contexte	

[Retourner au sommaire](#)

## CAPA

Evolution des capacités physiques et physiologiques en fonction de l'âge dans la population au travail

[www.emploi.belgique.be](http://www.emploi.belgique.be)

### 28. TST (Test de Santé Totale)

Nom de l'instrument	Test de Santé Totale (TST)
Concepteur - Auteur	Amiel et Pelicier
Année	
Description	
Objectif	D'un point de vue préventif, ce test offre la possibilité de détecter en temps utile certains problèmes encore non identifiés, au sein d'une population active menant une vie apparemment « normale ».
Type d'instrument	Questionnaire
Thème	Santé mentale
Cadre	Lieu de travail
Groupe cible	Travailleurs
Langue	Français, anglais
Méthode	Par écrit ou lors d'un entretien
Durée	10 minutes
Nombre de questions	22 questions
Échelles	Les possibilités de réponses sont les suivantes : oui/non, souvent/parfois/jamais ou supportable/mauvais
Traitement	La somme des réponses donne un score. Un score n'excédant pas 4 n'est pas inquiétant, surtout chez les jeunes travailleurs. Un score compris entre 5 et 8 peut être considéré comme un signal d'avertissement. Un score égal ou supérieur à 9 est révélateur de problèmes personnels importants et incite vivement à consulter un psychiatre.
Lien Internet	
Mots clés	
Exemple(s) de question(s)	
Références	
Coût	
Contexte	

[Retourner au sommaire](#)

## CAPA

Evolution des capacités physiques et physiologiques en fonction de l'âge dans la population au travail

[www.emploi.belgique.be](http://www.emploi.belgique.be)

### 29. UBOS (Utrechtse BurnOut Schaal)

Nom de l'instrument	DE UTRECHTSE BURNOUT SCHAAL
Concepteur - Auteur	Schaufeli & Van Dierendonck Éditeur : Harcourt –www.harcourt.be
Année	2000
Description	<p>L'UBOS mesure le degré de burn-out, un état de fatigue psychique lié au travail. L'UBOS est l'adaptation néerlandaise du Maslach Burnout Inventory et mesure le degré de burn-out, un état de fatigue psychique lié au travail.</p> <p>L'UBOS permet d'établir une distinction entre les travailleurs épuisés et ceux qui ne le sont pas. L'UBOS est également sensible aux changements et peut par exemple être utilisé pour évaluer des programmes de formation.</p> <p>Il existe trois versions de l'UBOS : l'UBOS-C pour les professions contractuelles (20 items), l'UBOS-L pour les enseignants (22 items) et l'UBOS-A pour un usage général (15 items)</p> <p>L'UBOS peut être employé au niveau individuel afin de constater le burn-out et d'évaluer son traitement. Au niveau collectif, l'UBOS peut servir d'indicateur des facteurs de risque psychosociaux au travail.</p>
Objectif	Le questionnaire UBOS mesure le degré de burn-out, un état de fatigue psychique lié au travail.
Type d'instrument	Questionnaire
Thème	Santé mentale
Cadre	Lieu de travail
Groupe cible	Travailleurs
Langue	Néerlandais
Méthode	Par écrit
Durée	10 minutes
Nombre de questions	15 à 22 items selon la version
Échelles	<p>L'UBOS comprend 3 échelles :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>b. épuisement émotionnel : le sentiment d'être totalement épuisé ou vidé</li> <li>c. distanciation mentale ou dépersonnalisation : une attitude cynique, distante et peu impliquée par rapport au travail effectué</li> <li>d. compétence : la mesure dans laquelle la personne se sent en état de bien faire son travail (version générale) ou la capacité personnelle de contact avec autrui au travail (versions C et L)</li> </ul>

## CAPA

Evolution des capacités physiques et physiologiques en fonction de l'âge dans la population au travail

[www.emploi.belgique.be](http://www.emploi.belgique.be)

Traitement	Les scores sont interprétés à l'aide d'une échelle à cinq points allant de « très faible » à « très élevé ». Les scores des échelles peuvent être comparés à une référence pour le burn-out.
Lien Internet	
Mots clés	
Exemple(s) de question(s)	
Références	<a href="http://www.psychischenwerk.nl">www.psychischenwerk.nl</a>
Coût	Set complet (instructions et 50 formulaires) : 329 euros Mode d'emploi : 94 euros Formulaires : 65 euros pièce Clé de notation : 32 euros
Contexte	L'UBOS permet de mesurer les réactions au stress au niveau individuel et d'interpréter les scores individuels.

[Retourner au sommaire](#)

## CAPA

Evolution des capacités physiques et physiologiques en fonction de l'âge dans la population au travail

[www.emploi.belgique.be](http://www.emploi.belgique.be)

### 30. TOMO (Toetsingslijst Mens en Organisatie, Questionnaire travailleur et organisation)

Nom de l'instrument	Toetsingslijst Mens en Organisatie Questionnaire travailleur et organisation
Concepteur - Auteur	Van Orden et Gaillard, 1994
Année	1994
Description	<p>Le TOMO est une check-list dont l'usage sera de préférence réservé aux spécialistes. Il permet de répertorier rapidement le risque global au niveau d'une fonction ou d'un département. Un inventaire des problèmes est réalisé, des mesures sont proposées et quelques critères d'évaluation sont également repris. En outre, il convient de noter que l'analyse ne porte pas sur la situation professionnelle de travailleurs individuels.</p> <p>Le TOMO classe les problèmes possibles en quatre catégories :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Exigences de la tâche</li> <li>2. Rapports professionnels</li> <li>3. Conditions de travail</li> <li>4. Liberté d'action</li> <li>5. La méthode comporte 3 niveaux : Niveau A : inventaire des problèmes Niveau B : mesures possibles Niveau C : critères d'évaluation</li> </ol> <p>Les niveaux A et B sont traités à part pour les 4 catégories « exigences de la tâche », « rapports professionnels », « conditions de travail » et « liberté d'action ».</p> <p>Lorsque des problèmes sont repérés au niveau A, le niveau B fournit des solutions possibles afin de résoudre ces difficultés. Les solutions sont axées sur différentes personnes. Il s'agira parfois du travailleur, parfois de l'employeur et parfois de l'inspection.</p> <p>Le niveau C est identique pour les 4 catégories.</p>
Objectif	Inventaire du risque global au niveau de la fonction et du département, axé sur les exigences de la tâche, les rapports professionnels, les conditions de travail et la législation.
Type d'instrument	Questionnaire – check-list
Thème	Milieu et environnement
Cadre	Lieu de travail
Groupe cible	Adultes
Langue	Néerlandais
Méthode	
Durée	
Nombre de questions	
Échelles	
Traitement	Par un expert
Lien Internet	<a href="http://www.fgtb.be/CODE/nl/Documents/2002/stress/c15-">http://www.fgtb.be/CODE/nl/Documents/2002/stress/c15-</a>



## CAPA

Evolution des capacités physiques et physiologiques en fonction de l'âge dans la population au travail

[www.emploi.belgique.be](http://www.emploi.belgique.be)

	_10e1009.htm
Mots clés	
Exemple(s) de question(s)	
Références	<a href="http://www.fgtb.be/CODE/nl/Documents/2002/stress/c15-_10e1009.htm">http://www.fgtb.be/CODE/nl/Documents/2002/stress/c15-_10e1009.htm</a>
Coût	
Contexte	Le TOMO est l'un des questionnaires les plus complets et objectifs qui existent en néerlandais. Usage répandu, libre de droits.

[Retourner au sommaire](#)

## CAPA

Evolution des capacités physiques et physiologiques en fonction de l'âge dans la population au travail

[www.emploi.belgique.be](http://www.emploi.belgique.be)

### 31. VAG (Vragenlijst Arbeid en Gezondheid)

Nom de l'instrument	Vragenlijst Arbeid en Gezondheid
Concepteur - Auteur	Gründemann, Smulders et De Winter (1993)
Année	1993
Description	<p>Le VAG a été élaboré dans les années 70 et 80 par le Nederlands Instituut voor Preventieve Gezondheidszorg. À l'origine, ce questionnaire a été rédigé afin de déterminer le fonctionnement personnel des gens dans leur situation de travail.</p> <p>Le VAG distingue les aspects santé, travail et conditions de travail.</p> <p>Par « santé », il convient d'entendre la « perception de la santé ». Il s'agit en fait des troubles de la santé, c'est-à-dire des symptômes, qui sont répartis en fonction du système organique (global) (organes internes, appareil locomoteur, sens) et des catégories de « diagnostic » (symptômes vagues, troubles du sommeil).</p> <p>Le « fonctionnement professionnel » renvoie à la mesure dans laquelle le travailleur fait ce que l'on attend de lui.</p> <p>Outre l'évaluation par des tiers, une évaluation est assurée par la personne concernée. Le VAG porte sur ce que les travailleurs pensent de leur fonctionnement dans le cadre professionnel, ce fonctionnement étant mesuré par rapport à leurs propres normes.</p> <p>Le long VAG complet comporte environ 200 questions, dont 36 portent sur la perception de la santé et sur le comportement en ce qui concerne les maladies. La version longue du VAG comprend également des parties consacrées à différents aspects du travail et des conditions de travail.</p> <p>La partie « santé » se compose de 36 questions fermées (oui/non) sur la santé et le comportement en ce qui concerne les maladies.</p> <p>La partie « perception de la santé » comprend 25 questions réparties selon plusieurs thèmes.</p> <p>Les réponses aux huit dernières sous-questions sur le traitement de certaines maladies sont réunies afin d'obtenir un seul score « suivi d'un traitement », de sorte que le nombre de scores de la partie « comportement en ce qui concerne les maladies » est ramené à quatre.</p> <p>Un questionnaire, qui fait partie d'une procédure d'étude complète – allant de la présentation à la discussion postérieure – permet de tenter de recueillir des informations de manière systématique et axée sur le groupe, afin de découvrir comment les travailleurs perçoivent leur situation professionnelle. Les résultats sont destinés à la direction qui, si les conclusions</p>

## CAPA

Evolution des capacités physiques et physiologiques en fonction de l'âge dans la population au travail

[www.emploi.belgique.be](http://www.emploi.belgique.be)

	<p>l'indiquent, peut prendre des mesures afin d'améliorer la situation de travail.</p> <p>L'objectif et la structure du questionnaire sont clairs.</p> <p>Les principaux thèmes abordés par le VAG sont les suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- questions d'identification</li> <li>- contenu de la tâche</li> <li>- organisation du travail</li> <li>- environnement physique, sécurité et infrastructure</li> <li>- direction et collègues</li> <li>- efforts physiques et mentaux</li> <li>- rapport entre le travail et la vie privée</li> <li>- appréciation et attentes concernant l'avenir</li> <li>- problèmes de santé</li> <li>- comportement en ce qui concerne les maladies</li> <li>- évaluation générale du travail</li> </ul> <p>Le VAG fait l'impasse sur certains sujets. Le thème « conditions de travail » en est même totalement absent. L'aspect « liberté d'action » est lui aussi trop peu étudié.</p> <p>Certaines questions ne sont pas formulées de manière directe, d'autres sont posées indirectement, sans que les problèmes concernés soient clairs dans ce dernier cas.</p> <p>Par conséquent, il se peut que l'inventaire des facteurs de stress possibles confonde certaines causes et conséquences possibles.</p>
Objectif	Inventaire et évaluation de la situation professionnelle et de la santé des travailleurs.
Type d'instrument	Questionnaire avec instructions en vue d'une application de la version courte du VAG en entreprise (Gründemann et coll.)
Thème	Milieu et environnement
Cadre	Lieu de travail
Groupe cible	Adultes
Langue	Néerlandais
Méthode	<p>Le questionnaire est court et facile à compléter (généralement par écrit).</p> <p>Il est possible de répondre par oui ou par non à presque toutes les questions du VAG. Cela permet de présenter les résultats rapidement et de manière claire.</p>
Durée	<p>Pour la totalité du questionnaire : environ une demi-heure</p> <p>Pour la partie sur la santé : environ 5 minutes</p> <p>La version courte (41 questions) nécessite environ 15 minutes</p> <p>La version longue (environ 200 questions) prend de 40 à 60 minutes. Si nécessaire, la version longue peut être utilisée de manière modulaire.</p>
Nombre de questions	Version courte : 41 questions ; version longue : environ 200 questions
Échelles	
Traitement	Le questionnaire est complété par les travailleurs (en groupe), avec l'aide du responsable de l'enquête si nécessaire.

## CAPA

Evolution des capacités physiques et physiologiques en fonction de l'âge dans la population au travail

[www.emploi.belgique.be](http://www.emploi.belgique.be)

	En additionnant le nombre de réponses confirmées, il est possible de calculer un score pour chaque sous-thème. Le score « perception de la santé » équivaut à la somme des 5 scores partiels, soit la somme des réponses aux 25 questions sur les symptômes. Aucune pondération n'est appliquée. Les scores sont présentés comme un nombre moyen ou un pourcentage moyen des problèmes.
Lien Internet	
Mots clés	
Exemple(s) de question(s)	
Références	König-Zahn, C., Furer, J.W. & Tax, B.(1994). Lichamelijke gezondheid, sociale gezondheid: beschrijving en evaluatie vragenlijsten. Assen: Van Gorcum (het meten van de gezondheidstoestand;2;) – ISBN 90-232-2758-1
Coût	
Contexte	Les concepts sur lesquels les différentes échelles reposent ne sont pas tout à fait clairs. Même si ses qualités psychométriques n'ont pas encore été étudiées suffisamment, le questionnaire VAG « santé » semble pouvoir être utilisé pour la recherche scientifique, notamment la recherche sur le travail et les conditions de travail.

[Retourner au sommaire](#)

## CAPA

Evolution des capacités physiques et physiologiques en fonction de l'âge dans la population au travail

[www.emploi.belgique.be](http://www.emploi.belgique.be)

### 32. VBBA (Vragenlijst Beleving en Beoordeling Arbeid)

Nom de l'instrument	Vragenlijst Beleving en Beoordeling Arbeid
Concepteur - Auteur	Van Veldhoven et Meijman (1994) – <a href="http://www.skbvs.nl">www.skbvs.nl</a> (éditeur)
Année	1994
Description	<p>Le VBBA mesure la sollicitation psychosociale au travail et ses conséquences spécifiques. Le VBBA est considéré comme un instrument de mesure d'utilisation générale permettant de mesurer la pression du travail, le stress professionnel et le ressenti professionnel.</p> <p>Le VBBA couvre une très vaste gamme de sujets liés au ressenti professionnel, aux conditions de travail et à la santé.</p> <p>(Certaines parties de) ce VBBA conviennent parfaitement à divers objectifs d'étude tels que le ressenti professionnel (satisfaction), l'étude du stress, l'inventaire des risques et la surveillance de la santé ; il peut également être utilisé comme instrument de suivi en cas de changements au sein de l'entreprise.</p> <p>Le VBBA permet de mesurer les caractéristiques suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- rythme de travail et quantité de travail</li> <li>- sollicitation émotionnelle</li> <li>- effort physique</li> <li>- variété du travail</li> <li>- possibilités d'apprendre</li> <li>- autonomie</li> <li>- sollicitation mentale</li> <li>- relations avec les collègues</li> <li>- relations avec le supérieur direct</li> <li>- participation</li> <li>- problèmes liés à la tâche</li> <li>- manque de clarté de la tâche</li> <li>- changements de la tâche</li> <li>- information</li> <li>- communication</li> <li>- possibilités de contact</li> </ul> <p>Au niveau individuel, le VBBA peut servir d'instrument de dépistage dans le cadre de la surveillance de la santé. La fatigue mesurée, notamment, est un prédicteur important de l'absentéisme, des accidents de travail et des maladies cardiovasculaires, par exemple.</p> <p>Le VBBA peut également être utilisé afin de comprendre une entreprise. L'entreprise dans son ensemble peut être comparée à des chiffres d'organisations comparables.</p> <p>À un niveau encore supérieur, le VBBA peut permettre aux organisations sectorielles et aux autorités de comprendre la situation au niveau sectoriel ou national.</p>
Objectif	Mesurer la sollicitation psychosociale au travail et ses conséquences spécifiques.
Type d'instrument	Questionnaire
Thème	Santé mentale
Cadre	Lieu de travail
Groupe cible	Adultes

## CAPA

Evolution des capacités physiques et physiologiques en fonction de l'âge dans la population au travail

[www.emploi.belgique.be](http://www.emploi.belgique.be)

Langue	Néerlandais
Méthode	
Durée	
Nombre de questions	Le VBBA complet comporte 243 questions permettant de décomposer en facteurs clairs le domaine complexe du ressenti professionnel et de la sollicitation psychosociale au travail. Des versions (beaucoup) plus courtes sont également disponibles. Citons à titre d'exemple le VBBA de base, qui comprend 108 questions.
Échelles	<p>La version de base comprend dix échelles de mesure des causes du stress liées au travail.</p> <p>La version longue comporte neuf échelles supplémentaires :</p> <p>Les échelles sont réparties en 3 grandes catégories, à savoir (L = uniquement dans la version longue)</p> <p>(1) Caractéristiques du travail : rythme de travail/quantité de travail, sollicitation émotionnelle, effort physique, variété du travail, possibilités d'apprendre, autonomie et sollicitation mentale (L) ;</p> <p>(2) Organisation du travail et relations au travail : relations avec les collègues, relations avec le supérieur direct, participation, problèmes liés à la tâche (L), manque de clarté de la tâche (L), changements de la tâche (L), information (L), communication (L) et possibilités de contact</p> <p>(3) Conditions de travail : incertitude face à l'avenir, rémunération (L) et possibilités d'avancement (L)</p> <p>Le VBBA comprend huit échelles pour les conséquences du stress au travail et les réactions de stress liées au travail (le quatrième thème principal). Les huit échelles sont les suivantes (L : uniquement dans la version longue) : plaisir à travailler, implication dans l'organisation, besoin de rétablissement, rumination, changement de travail (L).</p> <p>Le VBBA de base comprend les quatorze échelles suivantes (108 questions) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- rythme de travail et quantité de travail</li> <li>- sollicitation émotionnelle</li> <li>- effort physique</li> <li>- variété du travail</li> <li>- possibilités d'apprendre</li> <li>- autonomie de travail</li> <li>- relations avec les collègues</li> <li>- relations avec le supérieur direct</li> <li>- participation</li> <li>- incertitude face à l'avenir</li> <li>- plaisir à travailler</li> <li>- implication dans l'organisation</li> <li>- besoin de rétablissement</li> <li>- rumination</li> </ul> <p>La version longue du VBBA se compose de 201 questions réparties en 27 échelles, plus 42 questions à part.</p>
Traitement	<p>Le VBBA peut être utilisé au niveau individuel et collectif.</p> <p>Il offre la possibilité d'interpréter des scores individuels. Les réponses sont évaluées en ligne, comparées à celles d'un groupe de contrôle et présentées dans un rapport ; aucune information n'est communiquée concernant la composition du groupe de référence ; les formulaires complétés doivent être renvoyés pour notation à <a href="http://www.skb.nl">www.skb.nl</a>.</p>

## CAPA

Evolution des capacités physiques et physiologiques en fonction de l'âge dans la population au travail

[www.emploi.belgique.be](http://www.emploi.belgique.be)

Lien Internet	
Mots clés	
Exemple(s) de question(s)	
Références	Van Veldhoven, M. (1993) PBGO Factormodule Psychosociale Arbeidsbelasting. Tussenrapport 2: Schaalconstructie-onderzoek. Ontwikkeling van de vragenlijst Beleving en Beoordeling van de Arbeid (VBBA). Amsterdam: NIA
Coût	Payant
Contexte	<p>Le VBBA est un questionnaire très utilisé.</p> <p>Les modèles de gestion tels que le modèle INK ou la Balanced Scorecard aident les responsables à bien gérer leur entreprise. Les modèles de stress, comme le Job Demand Control (Karasek) ou le Job Demands Resources (modèle WEB), permettent de mieux comprendre l'organisation du travail. Quel que soit le modèle choisi, il est indispensable de disposer d'informations fiables.</p> <p>Le VBBA peut fournir des informations fiables sur des facteurs tels que la « clarté de la tâche », le « soutien social » (relations avec les collègues), le « défi » ou la « fatigue ».</p> <p>Des études montrent que les échelles permettent de prédire certaines caractéristiques importantes pour l'entreprise telles que l'absentéisme et l'intention de changer de travail.</p>

[Retourner au sommaire](#)

## CAPA

Evolution des capacités physiques et physiologiques en fonction de l'âge dans la population au travail

[www.emploi.belgique.be](http://www.emploi.belgique.be)

### 33. VOEG (Vragenlijst voor Onderzoek van de Ervaren Gezondheidstoestand)

Nom de l'instrument	Vragenlijst voor Onderzoek van de Ervaren Gezondheidstoestand
Concepteur - Auteur	Dirken (1967), NIPG-TNO
Année	1967
Description	<p>Le VOEG est un diagnostic général du bien-être amoindri par les situations de travail industrielles. Il s'intéresse à l'existence d'une grande variété de troubles physiques et psychiques. Le VOEG a été conçu comme un outil de diagnostic collectif, c'est-à-dire un instrument qui fournit des informations sur le bien-être de groupes d'ouvriers. Ces données permettent éventuellement de faire apparaître des situations de travail néfastes (facteurs de stress). Le VOEG a été utilisé par Dirken (1967) comme échelle additive unique, en additionnant les réponses de confirmation des 48 questions sur le stress. À l'origine, le but du VOEG était de mesurer le stress chez les ouvriers du secteur industriel.</p> <p>Les mesures auprès des travailleurs permettent de détecter des conditions de travail défavorables. Il ne s'agit pas de conditions de travail extrêmes telles qu'une exposition à un degré élevé de facteurs nocifs possédant des effets évidents sur la santé, mais des expositions plus faibles mais fréquentes et sur une longue période, dont les effets sur le bien-être sont moins évidents. En bref, le VOEG est conçu comme un questionnaire permettant de mesurer le stress en se basant sur les troubles découlant d'une perturbation des processus végétatifs.</p> <p>Le VOEG est axé sur les symptômes du stress qui peuvent être provoqués par les conditions de travail industrielles. Les troubles fréquents ou chroniques du bien-être, qui peuvent résulter d'une longue exposition à des facteurs de stress, occupent ici une place centrale.</p> <p>Le VOEG sert également de mesure du mal-être psychique (et non pas d'un trait de personnalité stable) et des troubles physiques.</p> <p>En effet, le VOEG s'intéresse à des troubles physiques variés souvent considérés comme fonctionnels mais qui peuvent toutefois être aussi des symptômes d'une maladie physique.</p>
Objectif	Diagnostic général du bien-être amoindri par les situations de travail industrielles. Recherche de la présence d'une grande variété de troubles physiques et psychiques.
Type d'instrument	Questionnaire
Thème	Santé mentale
Cadre	Lieu de travail
Groupe cible	Adultes
Langue	Néerlandais
Méthode	
Durée	VOEG-48 : environ 10 minutes
Nombre de questions	56 questions : 48 questions permettent de déterminer le stress psychobiologique général. Les 8 questions restantes sont des



## CAPA

Evolution des capacités physiques et physiologiques en fonction de l'âge dans la population au travail

[www.emploi.belgique.be](http://www.emploi.belgique.be)

	« questions inversées », des questions dont la réponse va dans une direction opposée à celle des autres questions, ce qui permet de repérer les tendances aux réponses stéréotypées. Les réponses possibles sont oui et non.
Échelles	Les réponses au VOEG fournissent un score total.
Traitement	Le VOEG a été utilisé par Dirken comme échelle additive unique, en additionnant les réponses de confirmation des 48 questions sur le stress. Il n'y a aucune pondération ni sous-échelle. Le score total peut donc aller de 0 à 48.
Lien Internet	
Mots clés	Situations de travail industrielles
Exemple(s) de question(s)	
Références	
Coût	
Contexte	Les liens entre les divers facteurs de stress et le VOEG se sont avérés généralement faibles ou inexistantes.

[Retourner au sommaire](#)

## CAPA

Evolution des capacités physiques et physiologiques en fonction de l'âge dans la population au travail

[www.emploi.belgique.be](http://www.emploi.belgique.be)

### 34. VOS (Vragenlijst Organisatie Stress)

Nom de l'instrument	Vragenlijst Organisatie Stress
Concepteur - Auteur	Stressgroep, unité Psychologie van Arbeid en Organisatie de la KU Nijmegen
Année	1980
Description	
Objectif	Ce questionnaire tente d'étudier les situations de stress professionnel.
Type d'instrument	Questionnaire
Thème	Santé mentale
Cadre	Lieu de travail
Groupe cible	Adultes
Langue	Néerlandais
Méthode	
Durée	
Nombre de questions	
Échelles	Le VOS fournit des scores sur des échelles en vue d'une analyse individuelle ou collective.
Traitement	
Lien Internet	
Mots clés	
Exemple(s) de question(s)	
Références	Reiche, H.M. & van Dijkhuizen, N. (1980). Vragenlijst Organisatie Stress; testhandleiding deel I: testafname. Nijmegen: KUN, Stress Research Group
Coût	
Contexte	

[Retourner au sommaire](#)

## CAPA

Evolution des capacités physiques et physiologiques en fonction de l'âge dans la population au travail

[www.emploi.belgique.be](http://www.emploi.belgique.be)

### 35. VOS-D (Vragenlijst Organisatie Stress-Doetinchem)

Nom de l'instrument	Vragenlijst Organisatie Stress- Doetinchem
Concepteur - Auteur	Bergers, Marcelissen & De Wolff (1986) Stressgroep, unité Psychologie van Arbeid en Organisatie de la KU Nijmegen
Année	1986
Description	
Objectif	Tente d'étudier les situations de stress professionnel.
Type d'instrument	Questionnaire
Thème	Santé mentale
Cadre	Lieu de travail
Groupe cible	Adultes
Langue	Néerlandais
Méthode	
Durée	De 20 à 90 minutes
Nombre de questions	95 questions
Échelles	<p>Le VOS-D se compose de 14 modules, avec un total de 95 questions (parmi lesquelles quelques questions ouvertes). Il fournit des scores sur des échelles en vue d'une analyse individuelle ou collective. Il n'est pas nécessaire d'utiliser toutes les sous-échelles. Il est cependant vivement déconseillé d'omettre ou de modifier certaines parties. Les 14 modules sont les suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- surcharge</li> <li>- manque de clarté du rôle</li> <li>- responsabilité</li> <li>- conflit des rôles</li> <li>- assujettissement au lieu de travail</li> <li>- manque de pouvoir de décision</li> <li>- manque de pertinence du travail</li> <li>- incertitude face à l'avenir</li> <li>- soutien social de la part du chef</li> <li>- soutien social de la part des collègues</li> <li>- manque de satisfaction par rapport au travail</li> <li>- rumination à propos du travail</li> <li>- troubles psychiques</li> <li>- problèmes de santé</li> </ul>
Traitement	<p>Pour répondre aux questions, il convient d'entourer la réponse appropriée. Pour la plupart des questions, 4 ou 5 réponses sont possibles (par exemple : jamais/parfois/régulièrement/très souvent).</p> <p>Il n'est pas nécessaire d'utiliser toutes les sous-échelles. Il est cependant vivement déconseillé d'omettre ou de modifier certaines parties.</p> <p>Les réponses peuvent être analysées question par question mais il est également possible de calculer un « score agrégé » par</p>

## CAPA

Evolution des capacités physiques et physiologiques en fonction de l'âge dans la population au travail

[www.emploi.belgique.be](http://www.emploi.belgique.be)

	sous-échelle ou par module. Plusieurs questions liées forment une sous-échelle ou un module.
Lien Internet	
Mots clés	
Exemple(s) de question(s)	
Références	Reiche, H.M. & van Dijkhuizen, N. (1980). Vragenlijst Organisatie Stress; testhandleiding deel I: testafname. Nijmegen: KUN, Stress Research Group
Coût	
Contexte	Le VOS-D est simple et accessible aux personnes peu qualifiées ; il existe des tableaux de référence pour les deux méthodes. Le VOS-D ne comporte aucune question sur les conditions de travail. Il s'intéresse peu au contenu de la tâche.

[Retourner au sommaire](#)

## CAPA

Evolution des capacités physiques et physiologiques en fonction de l'âge dans la population au travail

[www.emploi.belgique.be](http://www.emploi.belgique.be)

### 36. VRAGENLIJST OVER WERKBELEVING, GEZONDHEID, LEVENSTIJL EN BEHOEFTE

Nom de l'instrument	Vragenlijst over werkbeleving, gezondheid, levensstijl en behoeften (questionnaire sur le ressenti professionnel, la santé, le mode de vie et les besoins)
Concepteur - Auteur	NIGZ Werk en Gezondheid – <a href="http://www.vig.be">www.vig.be</a> (lien éditeur)
Année	
Description	Ce questionnaire est une partie du « Gezondheidsbevordering op het werk. Een handleiding »
Objectif	Le questionnaire étudie le ressenti professionnel, la santé, le mode de vie et les besoins au travail.
Type d'instrument	Questionnaire
Thème	Santé mentale
Cadre	Lieu de travail
Groupe cible	Adultes
Langue	Néerlandais
Méthode	
Durée	
Nombre de questions	59 items
Échelles	- données démographiques (10 items) - ressenti professionnel (42 sous-items) - perception de la santé et mode de vie (5 items) - besoins (2 items)
Traitement	
Lien Internet	<a href="http://www.vig.be/content.asp?nav=themas_gezondwerken&amp;selnav=658,662">http://www.vig.be/content.asp?nav=themas_gezondwerken&amp;selnav=658,662</a>
Mots clés	
Exemple(s) de question(s)	
Références	
Coût	
Contexte	

[Retourner au sommaire](#)

## CAPA

Evolution des capacités physiques et physiologiques en fonction de l'âge dans la population au travail

[www.emploi.belgique.be](http://www.emploi.belgique.be)

### 37. WART (Workaholisme Schaal (traduction néerlandaise du WART))

Nom de l'instrument	Workaholisme Schaal (traduction néerlandaise du WART)
Concepteur - Auteur	Taris, T.W. <a href="http://www.psychischenwerk.nl/pw/subarticle.pdf">www.psychischenwerk.nl/pw/subarticle.pdf</a>
Année	2003
Description	L'échelle néerlandaise du « workaholisme » est une version traduite en néerlandais du Work Addiction Risk Test (WART). Dans les groupes, le WART peut être employé afin d'identifier les travailleurs courant un risque accru de burn-out. Au niveau individuel, le WART peut aider le médecin d'entreprise à diagnostiquer le problème (notamment : identification ou confirmation des causes de l'absentéisme, obstacles à la reprise du travail et risques de rechute après un rétablissement).
Objectif	Détection de l'addiction au travail
Type d'instrument	Questionnaire (aussi en ligne)
Thème	Santé mentale
Cadre	Lieu de travail
Groupe cible	Adultes
Langue	Néerlandais
Méthode	
Durée	
Nombre de questions	25 items (d'accord/pas d'accord)
Échelles	5 échelles (5 aspects de l'addiction au travail) - comportement compulsif (9 énoncés) - besoin de contrôle (7 énoncés) - incapacité à déléguer (1 énoncé) - repli sur soi/difficultés à communiquer (5 énoncés) - orientation résultat (2 énoncés)
Traitement	La somme des scores des 25 énoncés donne un score sur l'échelle de l'addiction au travail. L'échelle WART peut être utilisée au niveau tant individuel que collectif.
Lien Internet	<a href="http://www.lapbc.com/testwork.htm">www.lapbc.com/testwork.htm</a> <a href="mailto:t.taris@psych.kun.nl">t.taris@psych.kun.nl</a>
Mots clés	
Exemple(s) de question(s)	
Références	Taris, T., Schaufeli, W., Van Hoogenhuyze, C. A.C.B. (2003) Werkverslaving, stress en gezondheid: Ontwikkeling en validatie van een Nederlandse workaholisme-schaal. Gedrag en gezondheid, 23,2-18
Coût	
Contexte	Une étude de Taris et al. (2003) démontre que le WART permet de prédire la fatigue psychique.

[Retourner au sommaire](#)

## CAPA

Evolution des capacités physiques et physiologiques en fonction de l'âge dans la population au travail

[www.emploi.belgique.be](http://www.emploi.belgique.be)

### 38. WOCCQ EN WOCCQ PACKAGE (Working Conditions and Control Questionnaire)

Nom de l'instrument	Working Conditions and Control Questionnaire
Concepteur - Auteur	De Keyser, Véronique & Hansez Isabelle. ULG (psychologie du travail, éditeur)
Année	2000
Description	Comme le stress est un phénomène subjectif, les auteurs estiment que les travailleurs sont les mieux placés pour évaluer leurs restrictions au travail. Ce questionnaire constitue un moyen idéal d'évaluer le stress ainsi que ses causes. Le modèle à la base du questionnaire est le modèle de stress professionnel « demande-contrôle » de Karasek en Theorell (1990). Ce questionnaire a été élaboré autour de 6 dimensions, à savoir les aspects liés à la planification, aux risques, aux ressources personnelles, aux conflits de rôle, aux perspectives d'avenir et aux obligations temporaires. Outre le questionnaire (WOCCQ), des instruments facultatifs sont disponibles afin de dresser l'inventaire du bien-être au travail, ce qui signifie que le travailleur décrit ou nomme des situations problématiques qui reflètent la fréquence et le degré de stress, comme le « MSP, Mesure de Stress Psychologique » (25 questions), le questionnaire de Maslach (9 questions), les capacités psychologiques comme la reconnaissance, la compétence, le contrôle et l'impact (8 questions), l'évaluation d'autres variables organisationnelles telles que le défi, la satisfaction, les facteurs organisationnels, l'intention ou non de quitter son emploi (9 questions)
Objectif	Le questionnaire mesure les facteurs liés à l'organisation du travail susceptibles de provoquer une sollicitation psychosociale et un stress. Le questionnaire apporte une réponse aux actions qui peuvent être prises ensuite par la direction.
Type d'instrument	Questionnaire (aussi en ligne)
Thème	Milieu et environnement
Cadre	Lieu de travail
Groupe cible	Adultes
Langue	Questionnaire en français ; il existe une version en néerlandais (cf. <a href="http://www.mag.ulg.ac.be/wocccq/download/wocccqNL.pdf">www.mag.ulg.ac.be/wocccq/download/wocccqNL.pdf</a> )
Méthode	Écrit ou automatisé. Il existe un manuel. Possibilité d'utilisation par le responsable des ressources humaines, le médecin du travail, le psychologue du travail

## CAPA

Evolution des capacités physiques et physiologiques en fonction de l'âge dans la population au travail

[www.emploi.belgique.be](http://www.emploi.belgique.be)

Durée	40 à 50 minutes, plus longtemps s'il est suivi d'une discussion avec interprétation par l'ULG. Plus 25 minutes si les autres options sont utilisées.
Nombre de questions	<p>80 items répartis en 6 dimensions</p> <p>9 items sur les ressources personnelles</p> <p>17 items sur les conflits de rôle</p> <p>17 items sur les risques</p> <p>12 items sur la planification</p> <p>14 items sur les obligations temporaires</p> <p>11 items sur les perspectives d'avenir</p> <p>Autres instruments</p> <p>MSP-25 A courte: 25 questions « Je me sens confus(e), je n'ai pas les idées claires, je manque d'attention et de concentration » (1 pas du tout – 8 énormément)</p> <p>Maslach : 9 questions « Je me sens émotionnellement vidé(e) par mon travail » (1 jamais – 7 tous les jours)</p> <p>Capacités psychologiques : 8 questions « La manière dont je fais mon travail est très importante pour moi » (1 pas du tout d'accord – 5 tout à fait d'accord)</p> <p>Autres variables organisationnelles : 9 questions « Mon travail m'apporte une satisfaction totale » (1 pas du tout d'accord – 5 tout à fait d'accord)</p>
Échelles	<p>Pour le questionnaire WOCCQ :</p> <p>4 échelles allant de jamais ou rarement à parfois, régulièrement, presque toujours ou toujours.</p> <p>Pour le WOCCQ PACKAGE : cf. supra.</p>
Traitement	<p>Pour évaluer chaque dimension, il suffit d'additionner le score rapporté par dimension.</p> <p>Un score élevé mérite que l'entreprise s'y intéresse.</p>
Lien Internet	<p><a href="http://www.isw.be">www.isw.be</a></p> <p><a href="http://www.psytrav.ulg.ac.be/WOCCQ/pages/nl">www.psytrav.ulg.ac.be/WOCCQ/pages/nl</a></p>
Mots clés	
Exemple(s) de question(s)	<p>« Je participe aux décisions qui concernent directement mes tâches »</p> <p>« Je termine le travail chez moi par manque de temps »</p> <p>« Je manque de consignes claires sur la manière de travailler »</p> <p>« Je dois exécuter plusieurs tâches en même temps »</p>



## CAPA

Evolution des capacités physiques et physiologiques en fonction de l'âge dans la population au travail

[www.emploi.belgique.be](http://www.emploi.belgique.be)

Références	De Keyser, V., Hansez, I. Wocq, méthode belge de prédiagnostic des risques psychosociaux. Université de Liège, psychologie du travail et des entreprises. Services fédéraux des affaires Scientifiques, Techniques et Culturelles (SSTC, contrats ST/12/011, 1994-1998 et PS/12/04, 1999-2000)
Coût	Gratuit à des fins d'étude et de recherche. Contrat de licence à demander à <a href="mailto:s.peters@ulg.ac.be">s.peters@ulg.ac.be</a>
Contexte	Ce questionnaire s'intéresse particulièrement aux différentes facettes du concept de « latitude de décision », que beaucoup d'équipes de recherche considèrent comme la variable la plus importante en matière de bien-être au travail.

[Retourner au sommaire](#)

## CAPA

Evolution des capacités physiques et physiologiques en fonction de l'âge dans la population au travail

[www.emploi.belgique.be](http://www.emploi.belgique.be)

### 39. WSSI (Werkstress Screeningsinstrument)

Nom de l'instrument	Werkstress Screeningsinstrument
Concepteur - Auteur	De Heus & Diekstra (1999)
Année	1999
Description	
Objectif	Détection du stress au travail
Type d'instrument	Questionnaire
Thème	Santé mentale
Cadre	Lieu de travail
Groupe cible	Adultes
Langue	Néerlandais
Méthode	
Durée	
Nombre de questions	13 items
Échelles	Fournit un score total pour le stress au travail. L'échelle est expressément conçue en vue de la détection des personnes rencontrant des problèmes dans le cadre professionnel.
Traitement	Une répartition de la fréquence des scores de l'échelle est fournie, ce qui permet une interprétation au niveau individuel. Le WSSI permet une interprétation des scores individuels.
Lien Internet	
Mots clés	
Exemple(s) de question(s)	
Références	
Coût	
Contexte	Le fait que cette échelle du stress professionnel comporte 2 questions relatives à la satisfaction par rapport au travail peut être perçu comme perturbant.

[Retourner au sommaire](#)