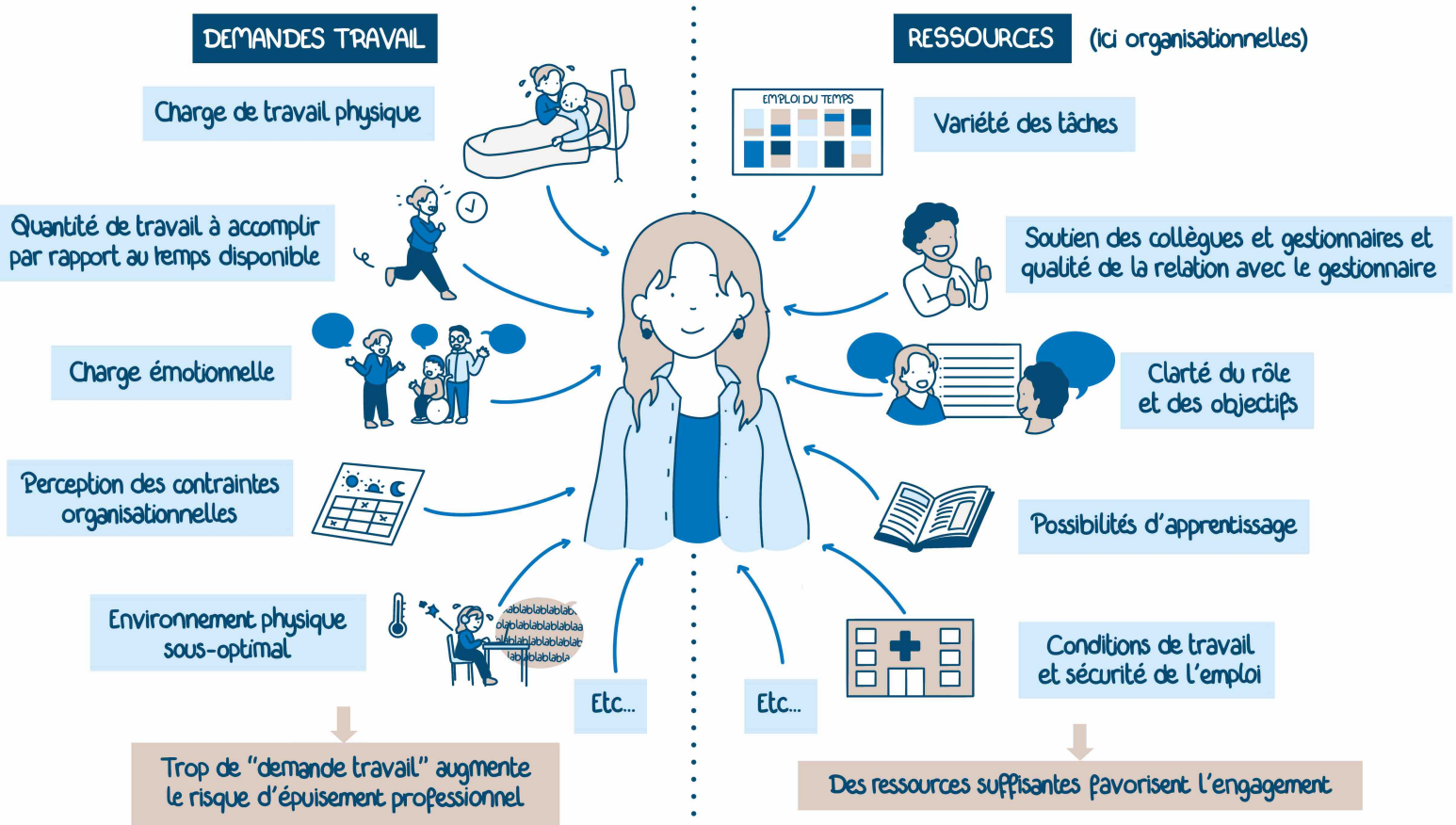


La théorie "demandes travail-ressources" (Job Demands-Resources (JD-R) en anglais), considère l'interaction entre les diverses exigences du travail d'une personne et les ressources (organisationnelles ou personnelles) qui sont à leur disposition pour le réaliser (Bakker, 2023; Demerouti, 2004; Gilbert, 2025).



La perception d'équilibre, entre les demandes et les ressources, de par son effet sur la santé et l'engagement, aurait notamment un effet sur la motivation, la performance au travail et l'adoption de comportements valorisés (ex: initiative, aide aux collègues) (Bakker, 2023; Gilbert, 2025).

Les CRHA | CRIA ont de multiples leviers à leur disposition pour favoriser un environnement de travail équilibré. Cela veut dire de travailler avec les gestionnaires, pour agir autant sur les demandes de travail que sur les ressources organisationnelles, comme par exemple :

Participation aux décisions

Conditions de travail facilitantes

Rétroaction et reconnaissance

Que penses-tu de cette idée ?

Mon ordinateur a été réparé le jour même !

Merci d'avoir rempli le mandat dans les cibles

Pour la petite histoire : La théorie Job Demand-Control (JD-C), formulée par Karasek en 1979, met en avant un niveau d'équilibre entre le stress des tâches auxquelles la personne est confrontée et le degré de contrôle qu'elle a sur leur accomplissement.



La théorie JD-R, formulée en 2004 par Demerouti, propose une explication plus détaillée en considérant plus de facteurs contribuant à l'épuisement professionnel ou à l'engagement au travail.

- Bakker, A. B., Demerouti, E. and Sanz-Vergel, A. (2014). Burnout and Work Engagement: The JD-R Approach. Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 4(1), 389-414. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091235>
- Bakker, A. B., Demerouti, E. and Sanz-Vergel, A. (2023). Job Demands-Resources Theory: Ten Years Later. Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 10, 25-53. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-499-512>, <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, T. and Schaufeli, W. B. (2001). The Job Demands-Resources Model of Burnout. Journal of Applied Psychology, 86(3), 499-512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Gilbert, S. (2025). L'adaptation et la validation des questionnaires « Job Demands in Nursing » et « Job Resources in Nursing » auprès d'infirmières québécoises anglophones et francophones [Université de Montréal].
- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. Administrative Science Quarterly, 24 (2), 285-308. <https://doi.org/10.2307/2392498>

Réalisation :
Juliette Pierre

Remerciements:
Joëlle Carpentier, Ph.D.
Professeure, ESG UQAM
Sabrina Pellerin, Ph.D. CRHA
Julie Cloutier, Ph.D.
Professeure, ESG UQAM