

Direction des bibliothèques

AVIS

Ce document a été numérisé par la Division de la gestion des documents et des archives de l'Université de Montréal.

L'auteur a autorisé l'Université de Montréal à reproduire et diffuser, en totalité ou en partie, par quelque moyen que ce soit et sur quelque support que ce soit, et exclusivement à des fins non lucratives d'enseignement et de recherche, des copies de ce mémoire ou de cette thèse.

L'auteur et les coauteurs le cas échéant conservent la propriété du droit d'auteur et des droits moraux qui protègent ce document. Ni la thèse ou le mémoire, ni des extraits substantiels de ce document, ne doivent être imprimés ou autrement reproduits sans l'autorisation de l'auteur.

Afin de se conformer à la Loi canadienne sur la protection des renseignements personnels, quelques formulaires secondaires, coordonnées ou signatures intégrées au texte ont pu être enlevés de ce document. Bien que cela ait pu affecter la pagination, il n'y a aucun contenu manquant.

NOTICE

This document was digitized by the Records Management & Archives Division of Université de Montréal.

The author of this thesis or dissertation has granted a nonexclusive license allowing Université de Montréal to reproduce and publish the document, in part or in whole, and in any format, solely for noncommercial educational and research purposes.

The author and co-authors if applicable retain copyright ownership and moral rights in this document. Neither the whole thesis or dissertation, nor substantial extracts from it, may be printed or otherwise reproduced without the author's permission.

In compliance with the Canadian Privacy Act some supporting forms, contact information or signatures may have been removed from the document. While this may affect the document page count, it does not represent any loss of content from the document.

Université 
de Montréal

**Une étude sur le rôle modérateur des traits de personnalité sur la relation entre
les conditions de l'organisation du travail et la détresse psychologique**

Par
Annick Parent-Lamarche

Relations industrielles
Faculté des Arts et des Sciences

Mémoire présenté à la Faculté des études supérieures
en vue de l'obtention du grade
Maîtrise en relations industrielles (M.Sc.)

Décembre 2008



Université de Montréal
Faculté des études supérieures

Ce mémoire intitulé :

Une étude sur le rôle modérateur des traits de personnalité sur la relation entre les conditions de l'organisation du travail et la détresse psychologique

Présenté par

Annick Parent-Lamarche

A été évalué par un jury composé des personnes suivantes :

Marcel Simard
Président-rapporteur

Alain Marchand
Directeur de recherche

Adnane Belout
Membre du jury

Résumé

L'objectif principal de ce mémoire est de déterminer l'effet modérateur des traits de personnalité sur la relation entre les conditions de l'organisation du travail et le niveau de détresse psychologique vécue par les travailleurs et travailleuses du Canada. Les objectifs secondaires sont d'identifier le rôle direct des conditions de l'organisation du travail et des traits de personnalité sur le niveau de détresse psychologique de cette population. Les données qui nous permettent de faire les analyses statistiques nécessaires proviennent de cinq cycles de l'Enquête nationale sur la santé de la population (ENSP) de Statistique Canada, couvrant une période de 1994 à 2003.

Les analyses multiniveaux ont permis d'identifier que six conditions de l'organisation du travail, soit l'utilisation des compétences, l'autorité décisionnelle, les demandes psychologiques, l'insécurité d'emploi, l'horaire de travail irrégulier et le nombre d'heures travaillées font augmenter le niveau de détresse psychologique, tandis qu'une autre condition, soit le soutien social au travail le fait diminuer. En ce qui concerne les traits de personnalité, le centre de contrôle interne et le sentiment de cohésion contribuent à faire diminuer le niveau de détresse psychologique.

Ces deux mêmes traits de personnalité possèdent aussi un effet modérateur sur la relation entre certaines conditions de l'organisation du travail et le niveau de détresse psychologique. Le centre de contrôle interne modère l'effet du soutien social au travail et celui du nombre d'heures travaillées, alors que le sentiment de cohésion modère l'effet qu'ont les demandes psychologiques ainsi que l'insécurité d'emploi sur le niveau de détresse psychologique. En fait, les travailleurs qui possèdent un centre de contrôle externe bénéficient davantage de l'effet de protection du soutien social au travail par rapport à la détresse psychologique. Toutefois, le centre de contrôle interne diminue l'impact pathogène du nombre d'heures travaillées sur le niveau de détresse psychologique. De son côté, le sentiment de cohésion minimise l'effet pathogène que les demandes psychologiques et l'insécurité d'emploi exercent sur le niveau de détresse psychologique. Ainsi, ces traits de personnalité agissent à titre de facteur de protection face à certaines conditions de l'organisation du travail.

Mots Clés : Détresse psychologique, traits de personnalité, estime de soi, centre de contrôle, sentiment de cohésion, conditions de l'organisation du travail, population active canadienne.

Abstract

The main objective of this master's thesis was to determine the moderator effect of personal traits on the relation between the work organization's conditions and the level of psychological distress lived by workers across Canada. The secondary objectives were to identify the direct effect of work organization conditions on the level of psychological distress of this population. The data allowing us to perform the statistical analysis came from five cycles of the National Population Health Survey (NPHS) by Statistics Canada between 1994 and 2003.

The multilevel analysis allowed us to identify that six work organization conditions (skill utilization, psychological demands, job insecurity, irregular work schedule and worked hours) increased the level of psychological distress while one other condition (social support at work) decrease it. Concerning personal traits, the internal sense of control and the sense of cohesion contribute to diminishing the level of psychological distress.

Those two personal traits had also a moderator effect on the relation between some of the work organization conditions and the level of psychological distress. The internal sense of control moderated the effect of social support at work and number of worked hours while the sense of cohesion moderated the effect of the psychological demands and employment insecurity on the level of psychological distress. In fact, workers who possessed an external sense of control benefited more of the protection effect of social support at work towards the psychological distress. However, the internal sense of control decreased the pathogenic impact of the number of worked hours on the level of psychological distress. On its side, the sense of cohesion minimized the pathogenic effect of psychological demands and employment insecurity on psychological distress. At the end, these personal traits acted as protection factors against some of the work organization's conditions.

Keywords : Psychological distress, personal traits, self-esteem, sense of control, sense of cohesion, work organization conditions, Canadian active population.

Table des matières

Introduction.....	1
Chapitre 1 - L'objet de la recherche et l'état des connaissances.....	5
1.1 <i>L'objet de la recherche</i>	5
1.2 <i>L'état des connaissances</i>	7
1.2.1 Conditions de l'organisation du travail.....	9
1.2.1.1 La conception des tâches	10
1.2.1.1.1 Autorité décisionnelle	11
1.2.1.1.2 L'utilisation des compétences.....	12
1.2.1.2 Demandes.....	13
1.2.1.2.1 Demandes physiques.....	14
1.2.1.2.2 Demandes psychologiques.....	15
1.2.1.2.3 Demandes contractuelles	17
1.2.1.3 Relations sociales.....	18
1.2.1.4 Gratifications.....	20
1.2.2 Les modèles explicatifs du stress au travail.....	21
1.2.2.1 Modèle demandes-contrôle.....	21
1.2.2.2 Modèle demandes-contrôle-soutien.....	23
1.2.2.3 Modèle déséquilibre efforts-récompenses	24
1.2.2.4 Modèle multiniveaux	25
1.2.3 Traits de personnalité	28
1.2.3.1 Estime de soi	29
1.2.3.2 Centre de contrôle	31
1.2.3.3 Sentiment de cohésion	32
1.2.3.4 Les autres traits de personnalité.....	33
1.2.4 Effet modérateur des traits de personnalité.....	36
1.2.4.1 L'estime de soi.....	36
1.2.4.2 Le centre de contrôle.....	37
1.2.4.3 Le sentiment de cohésion.....	39
1.2.4.4 Les autres traits de personnalité.....	40
1.2.5 Les autres facteurs.....	40
1.2.5.1 Les facteurs socio-démographiques	41
1.2.5.2 La situation familiale	43
1.2.5.3 Le soutien social hors travail	45
1.3 <i>Synthèse de l'état des connaissances</i>	46
Chapitre 2 - Problématique et modèle d'analyse.....	51
2.1 <i>La problématique de la recherche</i>	51
2.1.1 La pertinence de la recherche en relations industrielles	54
2.2 <i>Le modèle d'analyse</i>	55

2.2.1	Modèle conceptuel	55
2.3	<i>Hypothèses de recherche</i>	63
Chapitre 3 -	Méthodologie	67
3.1	<i>Sources de données</i>	67
3.2	<i>Les mesures</i>	69
3.2.1	La variable dépendante	69
3.2.2	Les variables indépendantes	70
3.2.3	Les variables modératrices.....	71
3.2.4	Les variables contrôles.....	73
3.3	<i>Les analyses</i>	75
3.3.1	Les analyses multivariées	76
3.3.1.1	Stratégies d'analyses	76
Chapitre 4 -	Présentation des résultats	79
4.1	<i>Résultats des analyses descriptives</i>	79
4.2	<i>Résultats des analyses bivariées</i>	83
4.3	<i>Résultats des analyses multivariées</i>	86
Chapitre 5 -	Discussion	96
5.1	<i>Synthèse de la démarche scientifique</i>	96
5.2	<i>Évaluation des hypothèses</i>	97
5.2.1	Hypothèses partiellement confirmées	98
5.2.1.1	Hypothèses concernant le rôle des conditions de l'organisation du travail 98	
5.2.1.2	Hypothèses concernant le rôle des traits de personnalité.....	101
5.2.1.3	Hypothèses concernant l'effet modérateur des traits de personnalité....	102
5.2.2	Hypothèses infirmées.....	104
5.2.2.1	Hypothèses concernant le rôle des conditions de l'organisation du travail 104	
5.2.2.2	Hypothèses concernant le rôle des traits de personnalité.....	108
5.2.2.3	Hypothèses concernant l'effet modérateur des traits de personnalité....	108
5.2.3	Les variables contrôles significatives	109
5.3	<i>Forces et limites de la recherche</i>	112
5.3.1	Forces.....	112
5.3.2	Limites	113
5.4	<i>Pistes de recherche futures</i>	114
Conclusion		117
Bibliographie		120

Annexe 1 – Tableau synthèse des études recensées.....	133
Annexe 2 - Les modèles multiniveaux	175

Liste des tableaux

Tableau 1 – Synthèse des facteurs du travail, individuels et hors travail.....	47
Tableau 2 - Mesures des conditions de travail dans l'ENSP.....	70
Tableau 3 - Mesures de la personnalité de l'agent dans l'ENSP	72
Tableau 4 - Mesures des variables contrôles	73
Tableau 5 - Statistiques descriptives de la variable dépendante et des variables indépendantes, contrôles et modératrices (cycle 1 à 5).....	80
Tableau 6 - Matrice des corrélations entre les variables pour le niveau de détresse psychologique	84
Tableau 7 - Résultats des analyses multi-niveaux.....	88
Tableau 8 - Synthèse des études recensées.....	133

Liste des figures

Figure 1 - Modèle conceptuel.....	56
--	-----------

Je dédie ce mémoire à mes parents,
Linda Parent, Réal Lamarche et François Ashby
pour leur soutien et leurs encouragements continuels à persévérer.

Remerciements

Je tiens tout d'abord à remercier mon directeur de recherche M. Alain Marchand pour sa grande disponibilité, ses précieux conseils, sa motivation inspirante et ses encouragements constants. Je tiens également à remercier Mme Marie-Ève Blanc pour son enthousiasme et tout le temps qu'elle a consacré à me conseiller et à m'encourager. Je suis particulièrement reconnaissante de toute l'aide que vous m'avez accordée!

Je souhaite aussi remercier le Groupe de recherche sur les aspects sociaux de la santé et de la prévention (GRASP) de l'Université de Montréal pour leur accueil et leur soutien tant financier que logistique. Ce fût un environnement de travail très inspirant! De plus, je tiens à remercier Statistique Canada et le Centre interuniversitaire québécois de statistiques sociales de m'avoir donné accès aux données rendant possible la réalisation de ce mémoire.

Merci aux membres de mon jury, Messieurs Marcel Simard et Adnane Belout, d'avoir pris le temps de lire attentivement ce mémoire et d'en faire ressortir des commentaires constructifs.

Enfin, je souhaite tout spécialement remercier ma famille pour leur soutien inconditionnel. Merci à Linda, François, Réal, Didier, Rachèle, Danielle, Romain et Betty. Merci à tous de m'avoir encouragé à persévérer!

Introduction

Ce mémoire porte sur le rôle des traits de personnalité sur la détresse psychologique vécue dans la main-d'œuvre canadienne. La question de recherche est : *quel est l'effet modérateur des traits de personnalité sur la relation entre les conditions de l'organisation du travail et la détresse psychologique vécue en milieu de travail?*

Cette question prend toute son importance dans le contexte actuel concernant la santé mentale au travail de façon plus générale. En effet, la détresse psychologique est un problème grandissant chez les travailleurs et travailleuses des pays industrialisés, mais encore bien incompris autant de la communauté scientifique que de la société en général. Ce phénomène s'est amplifié au cours des deux dernières décennies, ce qui n'est pas surprenant vu les nombreux changements qui s'opèrent dans la société d'aujourd'hui (Vézina et Bourbonnais, 2001). En effet, le travail connaît de multiples transformations depuis un certain nombre d'années. Nous pouvons noter, entre autres, la globalisation des marchés, l'avancement des nouvelles technologies, de même que la forte croissance du secteur des services qui apportent de nouvelles contraintes tant physiques que cognitives aux travailleurs. Désormais, un esprit compétitif s'impose pour les entreprises désirant progresser dans un tel contexte. Le résultat s'avère ainsi une intensification du travail assuré par un mode de gestion plus rigoureux et contrôlant. De plus en plus d'organisations ont pour stratégie d'adhérer à un mode de fonctionnement maximum avec un effectif réduit au minimum. Aussi, les travailleurs sont soumis à des tâches complexifiées par les nouvelles technologies émergentes. La hausse du nombre d'emplois

atypiques (travail autonome, contractuel, etc.) contribue elle aussi à l'insécurité d'emploi ressenti et, par le fait même, à faire grimper la prévalence du problème qui nous intéresse.

Au Canada, 43 % des travailleurs et travailleuses ont été victimes d'au moins un épisode de détresse psychologique et près de 19 % ont vécu des épisodes multiples entre 1994-1995 et 2000-2001 (Marchand et al., 2005a). Au Québec, la proportion a augmenté de 17 % à 19 % au cours de la décennie 1987-1998 (Marchand et al., 2003) pour l'ensemble de la population et de manière plus significative pour certains groupes professionnels (cols blancs et cols bleus masculins non qualifiés, cols bleus semi-qualifiés). Selon une étude du Bureau international du travail menée dans cinq pays (Finlande, Allemagne, Grande-Bretagne, Italie, États-Unis), un adulte sur cinq souffrirait de dépression, d'anxiété, de stress et de surmenage (Gabriel et Liimatainen, 2000).

Cette problématique engendre des répercussions notables pour la société et les entreprises. On évalue les coûts annuels reliés à la santé mentale (absentéisme, productivité des entreprises, indemnités de remplacement de revenu et consommation de services de santé) à près de 51 milliards \$ au Canada (Lim et al., 2008). L'Organisation mondiale de la santé (OMS) ainsi que l'Organisation mondiale du travail (OMT) ont ciblé ce problème comme étant prioritaire au niveau de la recherche, vu la croissance continue de la problématique.

Tout d'abord, les problèmes de santé mentale associés à la détresse psychologique, la dépression et l'épuisement professionnel sont de plus en plus présents sur le marché du

travail. Ils expliquent à eux seuls une grande majorité des cas d'absentéisme (Vézina et al., 1992; Vézina et Bourbonnais, 2001). De plus, ils sont la cause d'un nouveau problème émergent, soit le présentéisme au travail, c'est-à-dire le fait de se présenter sur les lieux de son travail sans y contribuer de façon productive (Biron et al., 2006). Nos connaissances sont encore limitées, ce qui restreint notre marge de manœuvre au niveau du développement de plans d'intervention efficaces, d'élaboration de programmes de prévention ainsi qu'au niveau de la création de politiques publiques à cet effet.

Dorénavant, la santé mentale des travailleurs tient une place des plus importantes en ce qui a trait au domaine de la santé et sécurité au travail. Selon Gérard Larose, ancien président de la CSN : « Quand on se blessait en travaillant au pic et à la pelle, ça saignait et tout le monde s'en rendait compte. Aujourd'hui, 90 % de notre travail se passe entre les deux oreilles. C'est de là qu'on saigne même si ça ne se voit pas. Pour guérir ce mal, nous devons reconnaître socialement que les maladies mentales sont les nouvelles maladies du travail » (Tremblay, J., 2006). Ceci illustre bien la difficulté qu'ont les organisations à bien saisir ce phénomène et à y accorder toute l'importance qu'il mérite.

En somme, une meilleure connaissance du rôle des conditions de l'organisation du travail et de la manière dont les traits de personnalité participent à ce problème permettra de mieux intervenir sur les conditions de travail pathogènes à la santé mentale et de favoriser une meilleure prise en charge des problèmes de détresse psychologique, de dépression et d'épuisement professionnel dans les programmes de santé-sécurité en entreprise.

Ce mémoire comporte 5 chapitres. Le premier chapitre présentera l'objet de la recherche ainsi que l'état des connaissances actuelles concernant le phénomène à l'étude. Le deuxième chapitre introduira la problématique de la recherche et le modèle d'analyse utilisé. Le troisième chapitre portera sur la méthodologie de recherche, soit les sources de données, les mesures de même que les analyses qui seront effectuées. Le quatrième chapitre se consacrera à la présentation des résultats des analyses descriptives, bivariées et multivariées. Finalement, le cinquième chapitre discutera des résultats obtenus lors des analyses.

Chapitre 1 -L'objet de la recherche et l'état des connaissances

Ce premier chapitre se divise en trois parties. La première vise essentiellement à présenter la question de recherche ainsi qu'à définir les objectifs de l'étude. La seconde fait état des connaissances sur l'objet de recherche, soit la détresse psychologique et les différentes variables y étant associées. Les différents modèles théoriques ainsi que les articles scientifiques les validant y sont exposés. La troisième partie fait une synthèse de l'état des connaissances actuelles sur la question.

1.1 L'objet de la recherche

Ce mémoire a pour objet d'étude la détresse psychologique pouvant être vécue en milieu de travail. Ce sujet a fait l'objet de nombreuses recherches antérieures, qui ont principalement tenté de trouver des variables explicatives à ce phénomène de plus en plus présent dans le monde du travail actuel.

Ces variables explicatives, comme nous le verrons en détail plus loin, sont pour la grande majorité associées à l'organisation du travail en tant que tel, soit les demandes physiques et psychologiques exigées au travail, le type de profession, les gratifications reçues, le soutien social au travail, les types d'horaires, l'utilisation des compétences, l'autorité décisionnelle, etc. Par ailleurs, les études sur la détresse psychologique vécue en milieu de travail ont rarement considéré les caractéristiques personnelles des travailleurs. Nous croyons que ces derniers n'arrivent pas *tabula rasa* dans leur milieu de travail. Ils détiennent certaines caractéristiques ou certains traits de personnalité qui sont

susceptibles de moduler leurs réactions face à leur environnement. Il s'avère ainsi possible de penser que certains individus ont la capacité de gérer le stress ou la pression mieux que d'autres.

Certains de ces traits de personnalité ont fait l'objet de quelques études dans le passé. Notamment, l'effet spécifique ou modérateur de l'estime de soi a été étudiée par certains auteurs (Carson et al., 1997; Chan et al., 2000; Chang et al., 2005; Marchand et al., 2005a; 2006a; McDonough, 2000, Paterniti et al., 2002). Le rôle du centre de contrôle a également retenu l'attention de certains chercheurs (Daniels et Guppy, 1994; Dompierre et al., 1993; Guppy et Wheaterstone, 1997, Leung et al., 2000; Näswall et al., 2005; Parkes, 1991, Rahim, 1996; Shimazu, 2008; Wilkins et Beaudet, 1998). De plus, d'autres études ont considérés l'effet spécifique ou modérateur du sentiment de cohésion (Albertsen et al., 2001; Breslin, 2006, Feldt, 1997, Kivimäki et al., 1998). Nous discuterons plus longuement de ces recherches à la section 1.2.3 et 1.2.4..

À l'instar de ces dernières, la présente étude se basera sur des données longitudinales afin d'effectuer ces analyses. Ceci permettra de constater l'effet potentiel des traits de personnalité à long terme sur les mêmes individus ayant été sondés à différents moments dans le temps. Elle permettra de comprendre si certains individus résistent mieux, compte tenu de leurs traits de personnalité, ou à l'inverse succombent plus facilement à la pression engendrée par les conditions de l'organisation du travail. Elle pourrait au contraire conclure que les traits de personnalité n'ont aucune incidence significative sur cette relation. Dans les deux cas, la réponse apportera un éclaircissement nécessaire afin

de mieux orienter les programmes de prévention et d'intervention vis-à-vis de cette problématique.

1.2 L'état des connaissances

La littérature concernant la problématique de détresse psychologique au travail est abondante. L'annexe 1 présente le détail des études recensées. En effet, de nombreux auteurs ont tenté de comprendre quels étaient les facteurs du travail, individuels ou hors travail étant susceptibles d'occasionner de la détresse chez le travailleur. La présente section abordera l'ensemble de ces déterminants de la détresse psychologique vécue en milieu de travail.

Tout d'abord, il convient de définir ce que l'on entend par problèmes de santé mentale en milieu de travail. La majorité des études empiriques recourent aux notions de détresse psychologique, de dépression ou d'épuisement professionnel (burnout) pour décrire les problèmes de santé mentale dans la main-d'œuvre. Toutefois, du point de vue conceptuel, il peut s'avérer ardu de bien distinguer ces différentes notions puisqu'elles correspondent toutes à la description d'un déséquilibre et d'une atteinte au niveau du psychisme de la personne. En fait, la littérature n'aborde pas la santé mentale au travail selon un angle de maladies psychiatriques chroniques, telles que la schizophrénie, le trouble panique ou encore la bipolarité.

La notion de détresse psychologique se définit comme plus générale. En effet, elle recoupe plusieurs perturbations du psychisme incluses également dans la mesure et la définition des notions de dépression et d'épuisement professionnel. La détresse

psychologique se définit comme étant un ensemble de symptômes psychophysiologiques et comportementaux qui se distribuent sur un continuum de temps (Vinet et al., 1986; Vézina et al., 1992). En fait, la détresse psychologique fait référence à une phase prépathologique, c'est-à-dire qu'elle peut conduire à une affection pathologique de la santé mentale telle que l'anxiété et la dépression. Divers symptômes peuvent s'observer chez les personnes qui ressentent de la détresse psychologique, soit, des réactions anxieuses et dépressives face au travail et à la vie, une baisse des capacités intellectuelles (mémoire et concentration), agressivité, irritabilité, fatigue, manque d'énergie, difficultés à dormir, absentéisme, repli sur soi, problèmes cognitifs, consommation excessive d'alcool, de drogues ou de médicaments (Marchand, 2004). L'ensemble de cette symptomatologie prépathologique correspond en grande partie aux définitions de la détresse psychologique de Ross et al. (1990) ainsi que celle de Dohrenwend et al., (1980). De plus, la détresse psychologique risque d'entraîner des problèmes de santé plus graves si elle n'est pas traitée, tels que des maladies psychosomatiques, l'hypertension artérielle, la dépression sévère et l'alcoolisme (Marchand, 2004). Des atteintes encore plus sérieuses peuvent survenir, dans une étape ultérieure de la détérioration de la santé mentale, soit la mortalité prématurée, le suicide, des maladies cardiovasculaires et neuropsychiatriques (Marchand, 2004).

La notion de détresse psychologique s'apparente à celle de l'épuisement professionnel. Pour bien faire la distinction entre les deux, notons que l'épuisement professionnel fait référence à un état d'épuisement et de vide intérieur qui résulte de demandes excessives d'énergie ou de ressources personnelles associées au milieu de travail (Vanier, 2002).

Tout comme la détresse psychologique, l'épuisement professionnel comprend des symptômes tels la fatigue, l'anxiété, l'irritabilité, des symptômes dépressifs et des problèmes somatiques (Vanier, 2002). Selon Schaufeli et al., (1993), l'épuisement professionnel se distingue de la détresse psychologique par la notion de temps. Dans cette perspective, l'épuisement professionnel survient à la suite d'une détresse psychologique prolongée au travail.

Globalement, nous retiendrons la notion de détresse psychologique dans cette recherche, car elle s'avère plus générale, tant sur le plan de sa définition que de sa mesure. Il est à noter que les concepts utilisés dans les études qui composent notre revue de littérature varient grandement. Certains auteurs utilisent le terme bien-être psychologique, d'autres parlent d'une symptomatologie comportementale particulière, de détresse mentale, de stress au travail, de santé mentale, de symptômes dépressifs, de santé ou d'état de stress. Toutefois, bien que la terminologie employée par les auteurs diffère, les instruments qu'ils ont utilisés pour mesurer ces concepts sont sensiblement les mêmes. Ils mesurent toutes les composantes de la détresse psychologique telles que définies ci-haut (voir Annexe 1).

1.2.1 Conditions de l'organisation du travail

Il existe beaucoup d'études ayant comme objet les caractéristiques et conditions de travail en lien avec la détresse psychologique. L'hypothèse à la base de ces dernières propose que certaines conditions du travail contribuent à l'émergence de certaines problématiques d'ordre physique et psychologique occasionnées par un stress chez les sujets exposés. Avant de poursuivre, la notion de stress se doit d'être défini vu son caractère

multidimensionnel. Selon Lazarus et Folkman (1984), le stress résulterait d'un déséquilibre entre les demandes de l'environnement et la capacité de l'individu à s'y adapter en fonction de ces ressources personnelles. Dans ce cas-ci, le stress est défini comme étant une source de tension résultant de l'exposition à certains stressors incarnés par les demandes de l'environnement. Cependant, le stress peut également faire référence aux stressors en tant que tels. Il est impératif de bien faire la distinction entre stressor (source) et tension (effet du stressor), et un comme l'autre peuvent être la source de détresse psychologique.

Les conditions du travail seraient perçues de façon différente selon les caractéristiques personnelles des individus, ce qui contribuerait à la détresse psychologique. D'ailleurs, ces conditions de l'organisation du travail peuvent se regrouper selon quatre grandes dimensions qui sont la conception des tâches, les demandes, les relations sociales et les gratifications (Marchand et al., 2006a).

1.2.1.1 La conception des tâches

La conception de la tâche qu'une personne doit accomplir fait référence à la nature et au contenu de cette dernière. Elle varie en fonction du type de profession et aussi en fonction de l'organisation en tant que telle. En effet, les tâches d'une même profession sont susceptibles d'être structurées différemment selon l'entreprise dans laquelle elles sont réalisées. La tâche peut être répétitive et peut également faire appel à certaines compétences et qualifications des travailleurs. Par ailleurs, la tâche peut comprendre un niveau plus ou moins élevé de contrôle exercé par ces travailleurs sur le déroulement des opérations.

Pour sa part, Karasek (1979) fait référence à la notion de latitude décisionnelle. Il s'agit d'une opportunité, pour un individu, de prendre des décisions en lien avec son travail et d'avoir une influence sur son groupe de travail ou sur les politiques de son entreprise, ou les deux (Mausner-Dorsch et Eaton, 2000). Ainsi, le travailleur bénéficiant de latitude décisionnelle est en mesure d'exercer un certain contrôle sur son travail. Cette notion se divise plus précisément en deux éléments, soit l'utilisation des compétences et l'autorité décisionnelle, qui sont susceptibles d'avoir un impact sur le niveau de détresse psychologique vécue au sein des travailleurs.

1.2.1.1.1 Autorité décisionnelle

L'autorité décisionnelle est une notion importante comprise dans la notion plus vaste de contrôle. Elle fait référence à la possibilité d'organiser soi-même ses tâches, le rythme pour les effectuer, les procédures pour les accomplir, etc. (Liu et al., 2005). Certaines recherches empiriques, ayant utilisé un devis de recherche transversal, ont démontré que plus l'autorité décisionnelle est élevée, plus la détresse psychologique est faible (Albertsen et al., 2001; Bourbonnais et al., 1996, 2005; Chang et al., 2005; Cole et al., 2002; Dompierre et al., 1993; Dragano et al., 2008; Escriba-Aguir et Pérez-Hoyos, 2007; Karasek, 1979; Parkes, 1991; Shimazu et al., 2008; Vermeulen et Mustard, 2000). D'autres études effectuées selon un devis de type longitudinal sont parvenues à démontrer des résultats similaires (Bourbonnais et al., 1998; Elovaino et al., 2007; Marchand et al., 2005b, 2006a; Paterniti et al., 2002). Par contre, certaines études concluent l'inverse, soit l'absence de relation entre ces deux variables (Akerboom et Maes, 2006; Marchand et al., 2005b; Macklin et al., 2006). Parkes (1991) est arrivé à la

même conclusion en effectuant une étude de type longitudinale. Ces résultats peuvent être dus à certaines limites sur le plan méthodologique. Notamment, Akerboom et Maes (2006) ont utilisé un échantillon (n=706) homogène d'employés de soins de santé, ainsi leurs résultats sont difficilement généralisables à l'ensemble de la population en emploi. Maklin et al. (2006) ont aussi utilisé un petit d'échantillon de travailleurs (n=227). Ainsi, nous pouvons en faire ressortir un courant majoritaire de recherches empiriques qui suggère que l'autorité décisionnelle contribue à faire diminuer la détresse psychologique vécue en milieu de travail.

1.2.1.1.2 L'utilisation des compétences

L'utilisation des compétences fait référence à l'utilisation des habiletés et des qualifications du travailleur ainsi que de sa possibilité d'en développer de nouvelles. Les résultats de certaines études font état de la relation significative entre l'utilisation des compétences et la détresse psychologique. En effet, il semblerait que les travailleurs qui sont amenés à utiliser leurs compétences dans le cadre de leur travail aient moins de chance de développer une détresse psychologique (Albertsen et al., 2001; Bourbonnais et al., 1996, 1999; Karasek, 1979; Karasek et Theorell, 1990; Marchand et al., 2005b, 2006a; Vermeulen et Mustard, 2000; Vézina et al., 1992; Wilkins et Beaudet, 1998). Cependant, une étude longitudinale de Clays et al., (2007) a établi que cette relation était vraie uniquement chez les femmes et non significative chez les hommes. De plus, selon Marchand et al., (2005b, 2005a), l'utilisation des compétences ne serait pas reliée de manière significative à la détresse psychologique. Notons cependant que les échelles utilisées par ces auteurs afin de mesurer l'utilisation des compétences possèdent une

faible consistance interne. Ainsi, nous pouvons en conclure que ce facteur semble être protecteur face à la détresse psychologique.

1.2.1.2 Demandes

Les demandes et obligations imposées par l'organisation du travail représentent des facteurs pouvant générer une certaine charge mentale, psychique et cognitive, ce qui risque de nuire à la santé mentale du travailleur (Karasek, 1979; Karasek et Theorell, 1990; Siegrist et Peter, 2000; Van Vegchel et al., 2001; Vézina et al., 1992). Cependant, il est à noter que le stress résultant des demandes du travail n'est pas négatif en soi. En fait, ce stress peut être positif et ainsi favoriser le développement des habiletés et la valorisation de l'individu dans la maîtrise et l'identification à son travail (Dejours, 1993; Karasek et Theorell, 1990; Vézina et al., 1992). Toutefois, au-delà d'une certaine limite, les demandes du travail ont été identifiées comme représentant un risque pour la santé mentale. À cet effet, plusieurs études ont regardé l'effet de cette variable sur la détresse psychologique et sont parvenues à démontrer l'existence d'un lien significatif (Albertsen et al., 2001; Bourbonnais et al., 2005; Bourbonnais et al., 1996; Cole et al., 2002; Dragano et al., 2008; Elovaino et al., 2008; Escriba-Aguir et Pérez-Hoyos, 2007; Macklin et al., 2006; Parkes, 1991; Pomaki et al., 2004; Pugliesi, 1999). En fait, les demandes qui sont imposées au travailleur dans le cadre de son travail ont pour effet de faire augmenter le taux de détresse psychologique. Chang et al., (2005), ont plutôt établi que ce lien est significatif uniquement chez les femmes et n'aurait pas d'incidence chez les travailleurs masculins. Inversement, Clays et al., (2007), dans une étude longitudinale, sont arrivés à la conclusion que ce lien était significatif uniquement pour les hommes. Par ailleurs, une relation significative entre les demandes et la détresse psychologique a été établie au sein

d'études de type longitudinal (Bourbonnais et al., 1998; Marchand et al., 2006a). Toutefois, une étude de Marchand et al., (2005a) a montré que cette relation entre les demandes, en faisant la distinction entre celles d'ordre physique et celles d'ordre psychologique, n'était pas significativement reliée au sentiment de détresse psychologique dans une large population de travailleurs. Cependant, les auteurs de cette étude précisent que l'échelle servant à mesurer les demandes possédait une faible consistance interne. Dans un même ordre d'idées, certains auteurs ont conclu que les demandes n'avaient aucun effet significatif sur la détresse psychologique des travailleurs (Akerboom et Maes, 2006; Shimazu et al., 2008). Compte tenu du fait que ces deux dernières études comportaient des échantillons homogènes de travailleurs (n=706 employés de soins; n=193 employés de la construction), il est difficile d'appliquer leurs résultats à l'ensemble de la population des travailleurs. Ceci dit, le courant majoritaire suggère que les demandes contribuent à l'augmentation de la détresse psychologique.

1.2.1.2.1 Demandes physiques

Les demandes physiques font référence aux risques à la santé et sécurité des individus étant susceptibles d'être présents dans les milieux de travail. Notamment, un niveau élevé de bruit, de poussière, de vibrations, de chaleur, de froid, de fumée, de vapeurs toxiques et autres agresseurs reliés à la production industrielle. De plus, certaines tâches peuvent comporter d'importants risques de blessures graves et même entraîner la mort dans certains cas. Certaines études montrent l'existence d'un lien significatif entre les demandes physiques et la détresse, soit que ces dernières contribuent à l'augmentation

des symptômes de détresse psychologique (de Jonge et al., 1999; Julien et al., 2000, Marchand et al., 2005b; Stansfeld et al., 1999). Toutefois, une autre étude de Marchand et al., (2005a) arrive à la conclusion d'une absence de relation significative entre les demandes physiques et la détresse psychologique dans une étude utilisant un devis de type longitudinal. Ce résultat serait probablement dû à la mesure des demandes physiques qui ne comportait qu'un seul indicateur. Ainsi, il s'avère difficile d'établir une conclusion univoque en ce qui a trait à l'effet de ce facteur, mais nous pouvons tout de même souligner le fait que la plupart des études observent une relation significative entre les demandes physiques et la détresse psychologique.

1.2.1.2 Demandes psychologiques

Les demandes psychologiques associées au travail sont nombreuses. Ceci peut occasionner un accroissement du niveau de stress ressenti chez les individus et se traduire par une détresse psychologique accrue. Il est à noter que les auteurs conceptualisent cet aspect de différentes façons. Le rythme de travail, la quantité de travail et les demandes conflictuelles sont des éléments reliés à la conceptualisation de certains auteurs face aux demandes psychologiques (Karasek, 1979; Karasek et Theorell, 1990). D'autres auteurs parlent de demandes psychologiques (ex : quantité de travail et contrainte de temps) et émotionnelles (ex : agressivité des clients, être confronté à la souffrance d'autrui) (de Jonge et al., 1999; Van Vegchel et al., 2001). Tandis que Maslach et al. (2001) font référence à une dimension liée aux demandes quantitatives (ex : quantité de travail, rythme de travail, etc.) et une dimension liée aux demandes qualitatives (ex : conflits et ambiguïté de rôle) lorsqu'il est question des demandes psychologiques. Enfin, d'autres études se sont inspirées de la théorie des rôles qui font état de certaines dimensions liées à

la surcharge, le conflit, l'insuffisance, l'ambiguïté et la frontière du rôle (Baba et al., 1999; Mak et Mueller, 2001; Reissman et al., 1999; Singh, 2000).

Malgré ces différences au niveau de la définition, différentes recherches ont déterminé que la présence de demandes psychologiques contribue à faire augmenter les problèmes de détresse psychologique (Albertsen et al., 2001; Bourbonnais et al., 1996, 1998, 2005; Cole et al., 2002; Escriba-Aguir et Pérez-Hoyos, 2007; Marchand et al., 2005b, 2006a; Paterniti et al., 2002; Vermulen et Mustard, 2000). Chang et al. (2005) ont pour leur part remarqué que cette relation se vérifiait uniquement chez les femmes. Inversement, une étude menée par Clays (2007) a montré que les demandes psychologiques nuisaient aux symptômes dépressifs chez les hommes. Toutefois, Marchand et al., (2005a) ont identifié une absence d'influence significative des demandes psychologiques sur la détresse psychologique, ce qui peut s'expliquer en partie par la faible consistance interne de sa mesure.

Par ailleurs, il est à noter que certaines études ont fait ressortir que les demandes psychologiques prennent la forme d'une relation en «J» en lien avec la détresse psychologique (Marchand et al., 2005b; Van der Doef et al., 2000). En fait, selon ces derniers auteurs, cette relation non linéaire signifie que lorsque les demandes sont faibles, la détresse psychologique augmente très peu et lorsque les demandes sont plus élevées, la détresse augmente de façon exponentielle. Ceci porte à penser que les demandes psychologiques ne représentent pas nécessairement un risque pour la santé mentale lorsqu'elles sont contenues à l'intérieur d'une certaine limite. En effet, celles-ci peuvent

s'avérer un stress positif incitant au développement des compétences de l'individu (Dejours, 1993, Karasek et Theorell, 1990; Marchand et al., 2005b; Vézina et al., 1992). Toutefois, la relation en « J » indique qu'au-delà d'une certaine limite, ces demandes représentent un risque à la santé mentale. Par contre, Marchand et al., (2006a) qui utilisaient un large échantillon représentatif de travailleurs n'ont pas démontré cette relation en « J ».

1.2.1.2.3 Demandes contractuelles

Les demandes contractuelles représentent l'horaire de travail et le nombre d'heures travaillées d'un individu, en fonction de son contrat de travail. Les horaires de travail irréguliers sont susceptibles d'entraîner des effets négatifs sur la vie sociale et familiale de l'individu et ainsi favoriser l'expérience de détresse psychologique (Marchand et al., 2003, 2005b). Toutefois, certaines études arrivent à la conclusion que cette variable ne s'associe pas significativement à la détresse psychologique (Bourbonnais, 1998, 2005; Marchand et al., 2006a). D'une part, les études de Bourbonnais (1998, 2005) se basent sur des échantillons composés uniquement d'infirmières et utilisaient des mesures subjectives des demandes du travail, ce qui limite la validité des résultats obtenus. D'autre part, l'étude de Marchand et al., (2006a) portaient sur un large échantillon représentatif de la population canadienne en emploi, ce qui rend possible la généralisation des résultats. Ainsi, il est possible d'en conclure que les horaires de travail irréguliers s'associent à la détresse psychologique des travailleurs.

En ce qui concerne le nombre d'heures travaillées, certaines études arrivent à la conclusion que plus le nombre d'heures travaillées par semaine est élevé, c'est-à-dire

dépassant le nombre d'heures habituel pour être considéré à temps plein, plus l'incidence de la détresse psychologique augmente (Hayasaka et al., 2007; Marchand et al., 2003; Paterniti et al., 2002). Par contre, d'autres études ont fait voir que cette relation n'était pas significative (Marchand et al., 2006a, 2005a, 2004; Pomaki et al., 2004). Ainsi, cette variable mérite d'être étudiée à nouveau afin d'en préciser son effet.

En somme, il est possible de constater qu'il y a une absence de consensus au sein de la littérature à ce sujet. Cependant, il est important de retenir que les demandes contractuelles (horaire de travail irrégulier, nombre d'heures travaillées) risquent tout de même d'avoir un impact non souhaité tant pour les entreprises (absentéisme, présentéisme, taux de roulement accru, etc.) que pour les travailleurs qui se voient ainsi davantage exposés au risque de développer un problème de santé mentale.

1.2.1.3 Relations sociales

Au niveau des relations sociales, tant les relations entre les collègues que les relations entre les travailleurs et leurs superviseurs semblent être associées à la détresse psychologique vécue en milieu de travail. En effet, les travailleurs et travailleuses ont des relations entre eux sur les lieux de travail et ils entretiennent aussi des relations plus ou moins soutenues avec les gestionnaires responsables de leur supervision.

La question des relations sociales a surtout été abordée sous l'angle du soutien social. Ce dernier se définit par toute interaction sociale qui est synonyme d'aide, autant dans sa dimension instrumentale qu'émotionnelle et de reconnaissance de la part des collègues et supérieurs (Karasek et Theorell, 1990). Le soutien social remplit des fonctions de

reconnaissance et d'appui des travailleurs dans l'exercice de leur travail, tout en étant une source de plaisir et de compensation pour les efforts et la souffrance vécue par la personne à son travail (Dejours, 1993).

Ces relations avec les collègues et les superviseurs peuvent générer du stress qui lui-même devient responsable en partie de la santé mentale du travailleur. Dans un même ordre d'idées, nous pouvons affirmer que le soutien social provenant de ces deux types de relations semble contribuer à la protection de l'individu face à la survenance d'un épisode de détresse psychologique. D'ailleurs, de nombreux auteurs ont fait valoir cette idée à travers les résultats de leurs travaux (Albertsen et al., 2001; Bourbonnais et al., 1996, 1998, 2005; Chang et al., 2005; Cole et al., 2002; Escriba-Aguir et Pérez-Hoyos, 2007; Marchand et al., 2005a, 2006a; McDonough, 2000; Pomaki et al., 2004; Van der Doef et al., 1999; Vermulen et Mustard, 2000). L'étude de Clays et al. (2007) a néanmoins fait ressortir que cette relation était vraie spécifiquement pour les hommes et non significative chez les femmes, tandis que Wilkins et Beudet (1998) arrivent aux mêmes résultats, mais uniquement en ce qui concerne le soutien social de la part des collègues. Toutefois, Marchand et al., (2005a; 2006a) ne trouvent pas de différence significative entre les hommes et les femmes tant au niveau transversal que longitudinal, et ce, en utilisant un large échantillon représentatif de travailleurs. Par ailleurs, Dompierre et al. (1993) ont noté que le soutien social de la part des supérieurs avait pour effet de faire diminuer la prévalence de la détresse tandis que le soutien social provenant des collègues n'aurait aucune incidence significative. Akkerboom et al., (2006) vont dans le même sens. Or, Macklin et al. (2006) n'ont trouvé aucune relation significative entre le soutien social et

la détresse psychologique. Ces résultats peuvent toutefois s'expliquer par la nature de l'échantillon qu'ils ont utilisé (n= 227 employés des secteurs privés et publics). La taille et l'homogénéité de l'échantillon limite la généralisation des résultats. En somme, nous pouvons en conclure que les relations sociales au travail influencent la détresse psychologique qui est vécue puisque l'ensemble de la littérature sur le sujet semble abonder dans le même sens.

1.2.1.4 Gratifications

Les gratifications font référence à la rémunération, aux possibilités d'avancement, à la sécurité d'emploi ainsi qu'à la reconnaissance au travail (Marchand, 2004). La reconnaissance au travail fait partie de ce que l'on entend par gratification. À cet effet, une étude de Leung et al. (2000) mentionne que la reconnaissance contribue à faire diminuer la détresse psychologique des travailleurs. Cependant, il est à noter que cette étude contenait un petit échantillon de population homogène (n=106 professeurs d'université). Une étude de Pugliesi (1999) a par ailleurs déterminé que les récompenses extrinsèques, soit le salaire, les possibilités de promotion et d'augmentation de salaire, ont fait en sorte de voir le niveau de détresse psychologique s'amoindrir.

En ce qui concerne l'insécurité d'emploi, il est à noter que la plupart des études mentionnent que ce facteur s'associe à la détresse psychologique (Bourbonnais et al., 1998; Chang et al., 2005; Cole et al., 2002; Marchand et al., 2005a; 2006a; McDonough, 2000; Näswall et al., 2005; Strazdins et al., 2004).

En somme, la littérature nous renseigne bien sur le rôle des différentes conditions de l'organisation du travail. Nous constatons que la conception des tâches (autorité décisionnelle, utilisation des compétences), les demandes (horaire de travail, nombre d'heures travaillées, demandes physiques, demandes psychologiques), les relations sociales (soutien social au travail) et les gratifications (insécurité d'emploi) s'associent à la détresse psychologique des travailleurs.

La prochaine section mettra en évidence les différents modèles théoriques explicatifs de la détresse psychologique vécue en milieu de travail.

1.2.2 Les modèles explicatifs du stress au travail

Nous présentons ici quatre grands modèles explicatifs, prédominants dans la littérature, concernant la relation entre le stress au travail et la détresse psychologique. Il s'agit du modèle demandes-contrôle de Karasek (1979), du modèle demandes-contrôle-soutien de Karasek et Theorell (1990), du modèle déséquilibre efforts-récompenses de Siegrist (1996) ainsi que du modèle multiniveaux de Marchand et al., (2006a). Ces modèles tentent d'expliquer de quelle façon la latitude décisionnelle, le soutien social au travail et les gratifications ont un effet sur le stress provenant de l'exposition aux demandes du travail. Alors, voici le détail de chacun de ces modèles.

1.2.2.1 Modèle demandes-contrôle

Le modèle demandes-contrôle, publié par Robert Karasek en 1979 a marqué la littérature sur la santé mentale au travail. En fait, il s'est avéré le modèle prédominant au cours de la décennie 80. Karasek (1979) postule qu'il y a deux conditions de l'organisation du travail

qui influencent la santé et le bien-être des travailleurs, soit les demandes psychologiques et le niveau de latitude décisionnelle. À cet égard, le modèle initial de Karasek (1979) repose sur une typologie de quatre catégories d'emploi: les emplois passifs (faible latitude - faibles demandes), les emplois à faibles tensions (forte latitude - faibles demandes), les emplois à fortes tensions (faible latitude - fortes demandes), les emplois actifs (forte latitude - fortes demandes). Karasek (1979) prédit que ce dernier type d'emploi fait référence à la motivation des employés, la croissance au travail et une participation active aux décisions importantes de l'organisation. Les travailleurs inclus dans ce groupe sont d'ailleurs moins à risque au niveau des désordres de santé mentale (Karasek, 1979; McDonough, 2000). De plus, il s'agirait de la combinaison de fortes demandes accompagnées d'une faible latitude décisionnelle (emploi à fortes tensions ou *job strain*) qui serait responsable des problèmes de santé mentale au travail et augmenterait ainsi les risques de développer une détresse psychologique. D'ailleurs, l'étude de de Jonge et al., (2000a) est parvenue à soutenir empiriquement cette affirmation.

Toutefois, la majorité des études empiriques ayant tenté de vérifier l'hypothèse de l'interaction entre les demandes au travail et la latitude décisionnelle ont dû la rejeter (Bourbonnais et al., 1996, 1999; Pugliesi, 1999; Vermulen et Mustard, 2000). Une étude de Wilkins et Beudet (1998) a observé une contribution du modèle uniquement chez les hommes. En revanche, la plupart des études ont confirmé la capacité prédictive des dimensions du modèle, mais pas l'interaction entre les variables (Dragano et al., 2008; Elovaino et al., 2007; Karasek, 1979; Macklin et al., 2006; Parkes, 1999; Pugliesi, 1999;

Van der Doef et al., 1999). La prochaine section fera état du modèle renouvelé, demandes-contrôle-soutien de Karasek et Theorell (1990).

1.2.2.2 Modèle demandes-contrôle-soutien

Le modèle demandes-contrôle-soutien, aussi connu sous le vocable « modèle des tensions liées à l'isolement » (*iso-strain*), est issu du modèle demandes-contrôle de Karasek (1979). L'intégration du concept de soutien social au travail (provenant des collègues et supérieurs) permet de tenir compte des effets modérateurs ou de médiation qu'un tel soutien social au travail peut causer entre les demandes psychologiques et la santé mentale du travailleur (Karasek et Theorell, 1990). Ainsi, ce modèle suppose que le niveau de tension (stress) du travailleur est à son apogée lorsque celui-ci est soumis à de fortes demandes psychologiques et à une faible latitude décisionnelle combinées à un environnement de travail exempt de soutien social de la part de ses collègues et ses supérieurs. En d'autres mots, le soutien social au travail accroît l'effet de l'interaction entre la latitude décisionnelle et les demandes psychologiques sur la santé mentale. Conséquemment, une personne disposant d'une faible latitude décisionnelle qui se trouve dans une position où les demandes psychologiques sont abondantes verrait croître davantage ses problèmes de détresse psychologique lorsque le soutien social au travail est manquant. L'idée soutenant cette hypothèse est que le soutien social des collègues et des superviseurs est une ressource pouvant aider l'individu à faire face au stress organisationnel et ainsi contrer les effets du stress. Cette théorie a obtenu un soutien empirique relativement vaste, mais certains auteurs ne sont pas parvenus à confirmer l'effet de l'interaction d'un faible soutien social au travail sur la relation entre les stressors du travail (fortes demandes et faible latitude) et la détresse psychologique

(Bourbonnais et al., 1996, 1998, 2005; Paterniti et al., 2002; Stansfeld et al., 1999; Vermeulen et Mustard, 2000). Par contre, les résultats de l'étude dirigée par Macklin et al. (2006) ont confirmé l'hypothèse « iso-strain », soit l'interaction d'un faible soutien social au travail sur la relation entre les stressors du travail et la détresse psychologique. Toutefois, les résultats de cette étude sont difficilement généralisable vu les limites de la taille et de l'homogénéité de son échantillon (n=227 employés des secteurs privés et publics). Ainsi, nous pouvons en conclure que l'hypothèse « iso-strain » ne semble pas être clairement démontrée.

1.2.2.3 Modèle déséquilibre efforts-récompenses

Le modèle du déséquilibre entre les efforts et les récompenses au travail a été élaboré par Siegrist (1996), dans un contexte de transformation du monde du travail et se veut plus adapté aux réalités actuelles. En effet, aujourd'hui, très peu d'emplois sont définis par les demandes physiques, mais davantage par des demandes mentales et émotionnelles. Tandis que les emplois caractérisés par la production de masse se retrouvent sur le déclin, le secteur des services continue sa croissance.

Par ailleurs, le postulat derrière ce modèle s'avère qu'un niveau élevé d'efforts extrinsèques (demandes du travail et obligations) et un bas niveau de récompenses (argent, reconnaissance, sécurité d'emploi et opportunité de carrière) combinés à un haut niveau d'engagement sont susceptibles de générer du stress au travail. Les prédictions centrales de son modèle dérivent de la théorie de la motivation et de la valeur des attentes ainsi que par la théorie du choix rationnel. Tandis que l'essence du modèle évoque quant à lui que les efforts déployés et demandés au travail représentent une partie du processus

d'échange socialement organisé dans lequel la société, dans son ensemble, contribue en termes de récompenses liées au travail. Conséquemment, si les efforts requis pour remplir les demandes du travail ne trouvent pas une juste récompense que ce soit en terme monétaire, de reconnaissance au travail, de sécurité d'emploi et d'opportunités de carrière, un déséquilibre s'installe et ce dernier serait la source d'un état de détresse psychologique. En d'autres termes, l'absence de réciprocité entre les coûts et les gains détermine un stress émotionnel (Siegrist, 1996). Selon Siegrist (1996), le déséquilibre se voit amplifié lorsque le travailleur est engagé de façon excessive face à son travail (*overcommitment*).

En terminant, notons que certaines études empiriques confirment la contribution de ce modèle vis-à-vis de la détresse psychologique (Calnan et al., 2004; Dragano et al., 2008; Lau, 2008; Li et al., 2006). De plus, une étude dirigée par Niedhammer (2004) a trouvé qu'un déséquilibre entre les efforts et les récompenses chez les travailleurs présentant un haut niveau d'engagement s'associait à une pauvre santé mentale, et ce, chez un large échantillon de travailleurs provenant de la cohorte GAZEL. Par contre, certaines études ne sont pas parvenues à confirmer cette interaction (Stansfeld et al., 1999; Van Vegchel et al., 2001). Par ailleurs, le fait que ce modèle soit relativement récent explique le peu d'étude ayant été en mesure de le supporter.

1.2.2.4 Modèle multiniveaux

Ce modèle théorique définit l'individu comme un agent ou un acteur en relation dans un environnement social composé de structures avec lesquelles il compose au quotidien. Ces relations existent dans un environnement social plus large qui est caractérisé notamment

par un contexte social, politique, économique et culturel étant propre à une société donnée. Les rapports que la personne entretient socialement peuvent être sources de plaisir et de bien-être, mais aussi sources de frustrations, de tensions, de stress, d'exclusion, d'inégalité et de souffrance pouvant affecter l'équilibre psychique des personnes (Marchand et al., 2006b).

En outre, ce modèle s'appuie sur les approches théoriques sociologiques micro-macro (Alexander, 1987; Smelser, 1997) et agent-structures (Archer, 1995; Giddens, 1987) de même que certains postulats de la théorie du stress social (Perlin, 1999; Pearlin et Schooler, 1978; Thoits, 1999; Wheaton, 1999a, 1999b). L'essence de ces différentes approches s'avère que l'action sociale est influencée par les structures sociales, la personnalité et les compétences des agents-acteurs. Les divers éléments compris dans ces approches déterminent un ensemble de contraintes et de ressources étant engagé simultanément dans l'action et qui façonnent les chances, les places et les opportunités accessibles aux individus (Archer, 1995, Marchand, 2006b). Des conséquences non intentionnelles peuvent résulter de l'action, c'est-à-dire qu'elle peut mener à des résultats que les agents n'avaient pas recherchés ou anticipés. (Archer, 1995; Giddens, 1987).

Ainsi, ce modèle multiniveaux des déterminants de la santé mentale dans la main-d'œuvre a pour hypothèse générale que les contraintes et les ressources qui sont engagées simultanément par la personnalité des agents, les structures du quotidien ainsi que les structures macrosociales génèrent un stress pouvant provoquer des réactions non désirées telles que la détresse psychologique (Marchand et al., 2006b). Selon la théorie du stress

social, les contraintes peuvent se concevoir comme des stressseurs ayant le potentiel d'affecter la capacité d'adaptation de l'individu (Marchand, 2004). Plus les contraintes vécues par les individus sont importantes, plus le niveau de détresse psychologique tendra à augmenter (Marchand, 2004).

Par ailleurs, dans ce modèle, la personnalité de l'agent fait référence à des dimensions telles que la démographie, les affects, le corps, les représentations, les perceptions, les motivations, l'état de santé, les traits de personnalité, les habitudes de vie ainsi que les événements stressants vécus dans l'enfance. La personnalité de l'agent influence directement la santé mentale par le biais des contraintes et des ressources liées à ses différentes dimensions. De plus, le milieu de travail, la famille et le réseau social hors travail sont des dimensions faisant parties des structures du quotidien (méso). Ce niveau de représentation de la vie sociale se définit par des structures organisant les bases de la vie quotidienne, les routines et les liens affectifs (Marchand, 2004). Les structures les plus près de l'acteur, celles représentant son activité quotidienne sont le milieu de travail (tâches, conditions de travail, organisation du travail, rapports sociaux, contexte d'entreprise), la famille (type, conflit, soutien, situation économique), le réseau économique), le réseau social (taille, soutien) et la communauté locale (ville, village, quartier, conditions socio-économiques et services disponibles). Ainsi, ces structures du quotidien qui composent l'action, contribuent à la santé mentale car elles imposent des contraintes et des ressources à l'agent (Marchand, 2004). Tandis que les structures macrosociales font référence au cadre sociétal, caractérisées par des structures économiques, politiques et culturelles (Marchand, 2004). Ces dimensions sont

susceptibles de générer des inégalités et des perturbations pour les agents et représentent ainsi un ensemble de contraintes et de ressources pouvant influencer la santé mentale (Marchand, 2004). Les taux de chômage, les changements dans la structure industrielle et professionnelle, la réduction de la protection sociale assurée par l'État et les écarts de richesse entre les différentes classes sociales en sont des exemples.

Compte tenu de ce qui précède, ce modèle propose une compréhension des conditions de l'altération de la santé mentale en tenant compte simultanément de l'environnement de vie plus large des personnes et de leurs caractéristiques individuelles (Marchand et al., 2006b). Ainsi, contrairement aux modèles explicatifs précédents qui considéraient uniquement la contribution plus étroite du travail, celui-ci propose une vision beaucoup plus large tenant compte d'un vaste éventail d'aspects de la vie en société. D'ailleurs, certaines études portant sur la santé mentale au travail ont appuyé la validité de ce modèle multiniveaux (Marchand et al., 2005a, 2005b, 2006a).

La prochaine section mettra en évidence la littérature concernant le rôle des traits de personnalité sur la détresse psychologique vécue en milieu de travail.

1.2.3 Traits de personnalité

Les traits de personnalité sont vus comme étant des caractéristiques personnelles facilitantes ou non, en atténuant ou intensifiant ses réactions vis-à-vis de certains stressors. En fait, il s'agit des caractéristiques inhérentes qui peuvent influencer la capacité de *coping* d'un individu (Cohen & Edwards, 1989; Spector, Zapf, Chen & Frese,

2000). Selon Lazarus et Folkman (1984) : « Le stress est une relation particulière entre la personne et l'environnement, relation qui est évaluée par l'individu comme excédant ses ressources et menaçant son bien-être » p.19. En effet, certains auteurs parlaient antérieurement de stratégies de *coping* (adaptation) pour désigner ces caractéristiques propres à l'individu et lui permettant de faire face aux différents stressseurs de la vie quotidienne (Kobosa, 1982; Lazarus et Folkman, 1984), notamment à ceux étant reliés aux conditions de l'organisation du travail (Antovovsky, 1987; Chan, 1998; Parasuraman et Davis, 1984; Parkes, 1990). Il semble donc de plus en plus clair que la perception de certaines conditions de l'organisation du travail comme étant stressantes dépend des caractéristiques personnelles. Les individus exposés aux mêmes conditions environnementales peuvent exprimer différentes réactions psychologiques, physiques et comportementales en fonction de leurs traits de personnalités (Kahn et Byosiere, 1992). Les traits de personnalité suivants, soit l'estime de soi, le centre de contrôle et le sentiment de cohésion, inclus dans notre étude, sont des caractéristiques correspondantes à cette définition. Ces derniers sont susceptibles d'influencer la portée à laquelle les individus sont exposés aux stressseurs du travail aussi bien que dans la vie en général (Cox et Ferguson, 1991; Spector et al., 2000). En somme, nous croyons que les traits de personnalité peuvent influencer la perception des individus face aux contraintes reliées au travail.

1.2.3.1 Estime de soi

Rosenberg (1979) définit l'estime de soi comme étant l'évaluation que l'individu fait et maintient à l'égard de sa propre personne et qui se traduit par une attitude d'approbation ou de désapprobation par rapport à lui-même.

Il serait tentant de croire que les individus possédant une bonne estime d'eux-mêmes, soit une image favorable de soi-même prise dans sa globalité, vivraient moins de problèmes reliés à la détresse psychologique. Cependant, très peu d'études ont porté sur l'estime de soi en relation directe avec la détresse psychologique vécue en milieu de travail. De ce nombre, quelques-unes ont été en mesure de mettre en évidence le fait qu'une forte estime de soi contribuait à la faible présence de détresse psychologique (Carson et al., 1997; Chan et al., 2000; Chang et al., 2005; McDonough, 2000; Paterniti et al., 2002). De plus, Mäkikangas et al. (2003), ont obtenu des résultats leur permettant d'affirmer qu'une faible estime de soi avait un effet sur la détresse psychologique en la faisant diminuer chez les travailleurs masculins. Inversement, cette étude a montré une absence de relation en regard des femmes. Effectivement, ceci porte à croire que l'estime de soi favorise le déploiement des stratégies d'adaptation chez l'individu en question. Ainsi, s'il se retrouve dans un milieu de travail caractérisé par des conditions susceptibles de conduire à un épisode de détresse psychologique, il pourra bénéficier de cette ressource interne et hypothétiquement ne pas vivre la même détresse psychologique que l'individu ne possédant pas la même caractéristique personnelle.

Or, Marchand et al., (2005a, 2006a) ont constaté que l'estime de soi ne semblait pas avoir d'incidence directe sur la détresse psychologique, selon les résultats fournis par l'Enquête nationale sur la santé de la population (ENSP). Ainsi, ce facteur mériterait d'être étudiée de nouveau afin de tenter de cerner sa contribution face au phénomène à l'étude.

1.2.3.2 Centre de contrôle

Le centre de contrôle fait référence au degré auquel un individu perçoit qu'il a du contrôle sur ce qui lui arrive d'important dans sa vie. Il s'agit d'un attribut personnel selon lequel un individu perçoit les événements de la vie comme étant contingents à ses propres actions (centre de contrôle interne) ou conditionnels à la foi, à la chance ou aux autres (Levenson, 1973; Rotter, 1966). Plus spécifiquement, un individu possède un centre de contrôle interne s'il sent que le contrôle de sa vie se retrouve à l'intérieur de lui-même. Inversement, un centre de contrôle externe, est à l'inverse, le sentiment d'un individu croyant qu'il n'a aucun contrôle sur un événement donné. Ainsi, certaines personnes préfèrent s'en remettre au destin plutôt que d'avoir à prendre des actions pouvant influencer leur vie. Ils espèrent ainsi s'éviter une source de stress supplémentaire.

Certaines études ont aisément soutenu que le centre de contrôle interne réduit la détresse psychologique (Chan et al., 2000; Chang et al., 2005; Daniels et Guppy, 1994; Guppy et Wheelerstone, 1997; Leung et al., 2000; Marchand et al., 2005a, 2006a; Näswall et al., 2005; Parkes, 1991; Rahim, 1996; Shimazu, 2008; Wilkins et Beaudet, 1998). Clays (2007) a établi qu'un centre de contrôle externe avait un impact à la hausse sur la détresse psychologique et que ceci était significatif uniquement pour les travailleurs de sexe masculin. Par contre, les résultats de l'étude de Dompierre et al., (1993) ont démontré une absence de relation significative entre le centre de contrôle et la détresse psychologique. Toutefois, il est à noter que cette étude comprenait un petit échantillon (n=636) et que l'utilisation des mesures subjectives est susceptible d'avoir causé un effet de Halo, c'est-

à-dire un biais cognitif qui influence l'ensemble des réponses, ce qui limite la portée des résultats.

Finalement, il est possible de constater que la littérature semble relativement constante pour ce qui est de l'effet de protection du centre de contrôle interne par rapport à la détresse psychologique.

1.2.3.3 Sentiment de cohésion

Le sentiment de cohésion affecte la perception du monde d'un individu. Antonovsky (1987) a introduit ce concept comme étant une perception intégrée d'un individu, par rapport à sa vie, comme étant compréhensible, significative et contrôlable, ce qui signifie que l'individu en question croit ou perçoit que les événements qui surviennent dans sa vie ont un sens. Ce trait de personnalité comprend la notion de contrôle qui s'apparente à la définition du centre de contrôle. Toutefois, ces deux concepts se distinguent par leurs mesures respectives (voir tableau 3). Dans le cas du sentiment de cohésion, le contrôle fait référence à celui des sentiments, tandis que pour le centre de contrôle, il est beaucoup plus large. Selon Antonovsky, le sentiment de cohésion est un construit global qui est constant dans le temps et qui est universel. Ce trait de personnalité se stabilise vers l'âge de 30 ans après quoi il est considéré comme étant relativement stable dans le temps. De plus, il s'agit d'une disposition de la personnalité d'un individu lui permettant de résister au stress. À cet effet, Antonovsky (1987) a formulé l'hypothèse que les personnes possédant un haut sentiment de cohésion connaissent une meilleure santé de façon générale et vivent moins de stress. D'ailleurs, certaines études empiriques ont supporté cette hypothèse générale (Breslin, 2006; Feldt, 1997, Kivimäki et al., 1998).

Dans un même ordre d'idées, il a été vérifié qu'un haut niveau de sentiment de cohésion occasionne un plus faible niveau de détresse psychologique. Quelques études ont obtenu des résultats permettant de confirmer cette affirmation (Albertsen et al., 2001; Marchand et al., 2005a, 2006a). Il ne semble pas y avoir d'études qui affirment le contraire ou encore qui ont trouvé une absence de relation significative. Ainsi, ce facteur semble s'avérer pertinent dans l'étude de la santé mentale au travail.

1.2.3.4 Les autres traits de personnalité

D'autres traits de personnalité ont été identifiés dans la littérature comme étant contributifs au phénomène de la santé mentale en milieu de travail. Notons, à titre d'exemple, la personnalité de type A, l'hostilité, l'affectivité négative ainsi que certaines composantes du Big Five.

La personnalité de type A se définit comme étant une lutte perpétuelle pour faire de plus en plus de travail en un laps de temps toujours plus court (Matthews, 1982). Friedman et Rosenman (1974) le définissent comme étant une catégorie de personnes souffrant d'hyperactivité, d'un sentiment d'urgence et qui s'énervent facilement entraînant ainsi un risque élevé de problèmes cardiaques. De plus, ces individus ont un sens constant de la compétition et de la concurrence, de l'hostilité envers les autres et enfin un niveau élevé d'aspiration à la réussite. Le sujet ayant un comportement de type A se caractérise par le besoin de contrôler son environnement afin de réduire son incertitude (Rasclé, N. et Irachabal, S., 2001). D'ailleurs, la majorité des auteurs ayant traité cette variable ont noté qu'un patron de comportement de type A contribuait à l'augmentation de la détresse

psychologique en milieu de travail (Chan et al., 2000; Dompierre et al., 1993; Nowack, 1986; Paterniti et al., 2002). Ceci peut s'expliquer par le fait que ce type de comportement représente une forme de stratégie de gestion du stress qui est mésadaptée et qui avec le temps, place l'individu dans un état de pression excessive (Code et Langan-Fox, 2001).

L'hostilité fait référence à la frustration et la colère; il s'agit ici d'émotions négatives que portent certains individus. La littérature étant assez limitée sur le sujet, quelques études seulement arrivent à la conclusion que l'hostilité est positivement corrélée à la détresse psychologique (Bourbonnais et al., 1996; Paterniti et al., 2002).

L'affectivité négative se caractérise par la tendance d'un individu à vivre des émotions négatives (colère, mépris, culpabilité, peur, dépression) de même que la détresse psychologique (Watson et al., 1984, 1987). En fait, l'affectivité négative est similaire au concept de personnalité appelé le névrotisme issu du Big Five. « L'affectivité négative a été identifiée comme un facteur de vulnérabilité au stress et à la détresse émotionnelle. Elle s'est avérée, en effet, fortement corrélée aux symptômes et aux plaintes somatiques » (Rasclé, N. et Irachabal, S., 2001). La littérature sur le sujet fait mention que l'affectivité négative fait grimper le risque de la détresse psychologique (Miller, 1999; Näswall et al., 2005; Parkes, 1990, 1991). À cet effet, certains auteurs notent que lorsque cette composante de la personnalité n'est pas contrôlée, les résultats des études sur la détresse psychologique se voient limités (Shields, 2006; Vermulen et Mustard, 2000).

La théorie de la personnalité des cinq facteurs (Big Five) propose que les patrons individuels de sentiments, comportements et de réponses aux demandes environnementales peuvent être décrits en termes de leur score concernant cinq domaines de personnalité : extraversion (E), névrotisme (N), l'agréabilité (A), le fait d'être consciencieux (C), et le fait d'être ouvert aux expériences (O) (McCrae et Costa, 2003). Le Big Five sert souvent à titre d'instrument de mesure de la personnalité, c'est-à-dire que certaines études ont tenté de valider le Neo-Five (instrument des composantes du Big-Five) afin qu'il puisse servir dans les grandes entreprises. En fait, la plupart du temps, nous voyons que le Big Five a été étudié en relation avec la performance ou encore la satisfaction au travail. En effet, ces récentes recherches bénéficient aux entreprises désirant sélectionner les meilleurs candidats possibles, soit les plus performants, et aussi s'assurer qu'ils seront satisfaits au travail, ceci dans le but de les retenir à l'emploi. Par contre, il y a quelques études qui ont identifié le rôle de certains traits de personnalité contenus dans le Big Five et l'épuisement professionnel (Baker, A.B. et al., 2006; Piedmont, R.L., 1993). En effet, de plus en plus de travailleurs souffrent de ce problème et cela engendre des coûts en terme de perte de productivité pour les entreprises qui les emploient. Ainsi, le névrotisme (N) serait un prédicateur significatif de la dépression en milieu de travail (Newbury-Birch et Kamali, 2001) et aurait un effet sur la susceptibilité de vivre du stress au travail (Wilding, J.M. et al., 1997). Dans un même ordre d'idées, Grant et Langan-Fox (2007) ont trouvé que trois dimensions du Big Five, soit l'extraversion (E), le névrotisme (N) et le fait d'être consciencieux (C) jouaient un rôle important au niveau de la santé et du bien-être occupationnel. Finalement, Vearing et al (2007), lors de leur recherche, ont obtenu des

résultats intéressants quant aux différentes dimensions du Big Five mis en relation avec les symptômes dépressifs. En fait, ils concluent que le névrosisme (N) est positivement associé aux symptômes dépressifs, que le fait d'être consciencieux (C) l'est de façon négative, tandis que l'agréabilité (A), l'ouverture d'esprit (O) et l'extraversion (E) ne sont pas associées de manière significative.

1.2.4 Effet modérateur des traits de personnalité

Les études sur la santé mentale au travail ayant tenté d'éclaircir l'effet potentiellement modérateur des traits de personnalité sur la relation entre les conditions de l'organisation du travail et la détresse psychologique sont peu nombreuses. Effectivement, le peu d'études sur les traits de personnalité mis en relation avec la détresse psychologique en milieu de travail ont insisté sur l'effet direct de ces variables. Toutefois, il est à noter que Parkes (1994) fait le point sur la littérature disponible sur le sujet, bien que cette littérature soit relativement ancienne, c'est-à-dire datant principalement des années 80, elle constate tout de même que tant la personnalité (centre de contrôle, dureté, Type A, optimisme, névrosisme) que les stratégies d'adaptation (coping) modèrent les processus de stress en milieu de travail. Les paragraphes qui suivent feront état de la littérature pour les trois traits de personnalité qui composent notre étude, soit l'estime de soi, le centre de contrôle et le sentiment de cohésion.

1.2.4.1 L'estime de soi

À première vue, il existe un faible nombre d'études ayant établi le rôle potentiellement modérateur de l'estime de soi sur la relation entre les conditions de l'organisation du travail et la détresse psychologique. Néanmoins, Marchand et al (2005a, 2006a) s'y sont

intéressés, même si leurs résultats ont démontré une absence de signification statistique de cette relation. Par contre, Mäkikangas et al. (2003) ont trouvé que l'estime de soi agissait à titre de modérateur de la relation entre le climat de travail et la détresse psychologique, mais uniquement chez les hommes. Tandis que cette relation n'a pas été démontrée chez les femmes. Faute de résultats concluants à ce sujet, il devient impératif de tenter d'étudier cette variable en l'incluant dans un modèle explicatif qui diffère des précédents. Ce que nous tenterons de faire ici.

1.2.4.2 Le centre de contrôle

À propos du centre de contrôle, la littérature semble un peu plus étoffée quant à son effet modérateur sur la relation entre les conditions de l'organisation travail et la détresse psychologique. Certains chercheurs identifient le centre de contrôle comme étant susceptible de modérer la relation entre les caractéristiques du travail et la détresse psychologique. La présomption soutenant cette idée propose que les individus qui définissent les stressseurs comme étant contrôlables seront davantage portés à tenter de les gérer (Schmitz et al., 2000). Certes, les individus possédant un centre de contrôle interne ont tendance à utiliser des stratégies d'adaptation centrées sur les problèmes, ce qui serait plus approprié pour faire face aux stressseurs de façon efficace (Code et Langan-Fox, 2001). Tandis que les individus possédant un centre de contrôle externe seront plus vulnérables aux sources de tension, n'ayant pas développé d'habilités de gestion. D'ailleurs, une étude de Gianakos (2000) a formulé l'hypothèse que les individus possédant un centre de contrôle interne seraient en mesure d'utiliser de meilleures stratégies d'adaptation face au stress causé par le travail et a ensuite supporté cette hypothèse par les résultats de son étude. Dans un autre ordre d'idée, une étude de

Schmitz et al. (2000) a testé l'hypothèse selon laquelle le centre de contrôle modère la relation entre le stress relié au travail et l'épuisement professionnel, ce qu'ils sont parvenus à montrer.

Également, une étude de Leung, Siu et Spector (2000) a examiné l'effet modérateur du centre de contrôle sur la relation entre les stressés de l'environnement de travail et la détresse. En fait, il s'agissait d'étudier le rôle du centre de contrôle comme modérateur de la détresse psychologique vécue en milieu de travail. Ceci aurait été montré à certaines reprises dans la littérature, et ce, pour diverses professions (Daniels et Guppy, 1994; Näswall et al., 2005; Parkes, 1991; Rahim, 1996). Toutefois, dans l'ensemble, ces études présentent certaines limites, telles qu'un nombre restreint de variables contrôles. Ainsi, il est possible que d'autres variables, n'ayant pas été prises en compte, soient venu influencer la variable dépendante. D'ailleurs, Marchand et al., (2005a, 2006a) ont montré qu'il y avait absence d'effet significatif. De ce fait, il est impératif de tenter de déterminer si ce trait de personnalité possède un rôle modérateur sur le phénomène à l'étude.

Finalement, vu l'absence de constance à ce sujet, probablement due à certaines conditions de la recherche en tant que telle, il serait intéressant de voir s'il peut exister un effet modérateur de ce trait de personnalité avec un plus large échantillon représentatif de la population canadienne en emploi testé à divers moments dans le temps compris dans un modèle d'analyse différent de celui utilisé par Marchand et al., (2005a, 2006a).

1.2.4.3 Le sentiment de cohésion

Antonovsky (1987) a suggéré que la force du sentiment de cohésion est susceptible de déterminer si la conséquence d'un événement de vie stressant sera nocive, sans incidence ou bénéfique pour l'individu en question. En d'autres mots, le sentiment de cohésion influence la relation entre pression et stress. Selon Antonovsky (1987), plus le sentiment de cohésion est faible, plus grande sera la différence entre le niveau de stress perçu entre ceux étant soumis à une forte pression et ceux soumis à une faible pression. Ainsi, selon ce dernier, ce trait de personnalité a un effet modérateur sur la relation entre le stress (détresse psychologique) et la pression subie dans le milieu de travail. Ceci puisque'un faible sentiment de cohésion engendre une moins grande variation du niveau de stress perçu.

Cependant, le peu d'études ayant porté sur l'effet modérateur du sentiment de cohésion indiquaient que ce trait ne semblait pas posséder un pouvoir de modération significatif sur la relation entre les variables qui nous occupent (Kivimaki et al., 2000, Marchand et al., 2005a, 2006a). Cependant, une étude d'Albertsen et al. (2001) est parvenu à montrer un effet modérateur du sentiment de cohésion, plus précisément qu'un haut niveau de ce dernier permettrait de mieux gérer le stress vis-à-vis de la pression occasionnée par l'environnement de travail. Cette étude comprenait un large échantillon représentatif de la population en emploi, ce qui permet la généralisation de ses conclusions. Ainsi, ce résultat suggère que la mesure de certains facteurs individuels devrait être incluse dans l'analyse de l'effet de certains facteurs de l'organisation du travail sur la détresse psychologique et donne ainsi à la présente étude toute sa raison d'être.

1.2.4.4 Les autres traits de personnalité

Suite à un regard exhaustif de la littérature, mentionnons qu'il y a très peu d'études qui portent sur l'effet modérateur de d'autres traits de personnalité sur la relation entre les stressseurs du travail et la détresse psychologique. En fait, il n'y a que Näswall et al., (2005) qui ont tenté de voir une telle relation avec l'affectivité négative et n'y sont pas parvenus de manière significative. De plus, Miller et al. (1999) ont trouvé que le fait d'être consciencieux (une composante du Big Five), ne jouait aucun rôle modérateur sur la détresse. Toutefois, notons que Baker (2006) a identifié le rôle modérateur des dimensions du Big Five sur l'épuisement professionnel. Également, une étude dirigée par Rantanen (2005) a mis en évidence que le névrotisme, une composante issue du Big Five, agissait comme modérateur de la relation entre les conflits travail-famille et la détresse psychologique.

1.2.5 Les autres facteurs

Il est désormais reconnu dans la littérature concernant la santé mentale au travail que les conditions de l'organisation du travail ne sont pas les seuls facteurs à considérer lors de l'émergence de stress au travail. En effet, hormis ces facteurs internes, les études ont démontré qu'il y avait de nombreux facteurs externes au monde du travail pouvant contribuer à la compréhension de la problématique soulevée. La consommation de drogues ou d'alcool, la structure familiale, le soutien social hors travail, les événements stressants vécus dans l'enfance et les conditions sociodémographiques en sont des exemples.

1.2.5.1 Les facteurs socio-démographiques

Notons tout d'abord les différences de genre en ce qui a trait à la prévalence de la détresse psychologique. Les femmes seraient généralement plus enclines à souffrir de détresse psychologique. En effet, plusieurs études nous le confirment (Bourbonnais, 1996; Jurado et al., 2005; Marchand et al., 2003, 2004, 2005a, 2006a; McDonough et al., 2000; Simon, 1998; Pomaki et al., 2004; Wilkins et Beaudet, 1998). Il existe deux hypothèses tentant d'expliquer ces différences entre les hommes et les femmes. La première suggère que les femmes seraient davantage exposées au stress de la vie quotidienne, ayant des rôles sociaux plus nombreux et exigeants (conflit travail-famille). La seconde postule que la vulnérabilité des femmes face au stress de la vie quotidienne serait plus élevée (Drapeau et al., 2002). Toutefois, certains auteurs ont noté que cette relation entre le genre et la détresse psychologique n'est pas significative (Almeida et Kessler, 1998; Tattersall et al., 1999). Les résultats de l'étude d'Almeida et Kessler ne sont pas surprenants puisque leur échantillon était uniquement composé de travailleurs en couple, dont un seul des deux était en emploi. Ainsi, le conjoint qui était en emploi bénéficiait d'une source de soutien supplémentaire qui est susceptible d'annuler l'effet de genre. L'étude de Tattersall et al. (1999) comprenait uniquement 25% de femmes et portait sur un petit échantillon de médecin, ce qui limite la portée des résultats obtenus. Donc, le courant majoritaire va plutôt dans le sens d'une relation significative entre le genre et la détresse psychologique.

Un autre facteur individuel étant associé à la détresse psychologique s'avère l'âge des individus. En fait, il semblerait que plus nous vieillissons, moins nous avons de chance de

développer une détresse psychologique. Toutefois, la littérature demeure équivoque à ce sujet. C'est-à-dire que certaines études sont parvenues à démontrer cette relation (Hayasaka et al., 2007; Marchand et al., 2003; 2005a, 2005b, 2006a; McDonough, 2000; Parkes, 1991; Shimazu et al., 2008; Vermeulen et Mustard, 2000; Wilkins et Beudet, 1998), mais beaucoup d'autres ont trouvé que celle-ci était non significative (Bourbonnais et al., 1996, 1998, 2005; Dompierre et al., 1993; Leung et al., 2000; Pomaki et al., 2004; Pugliesi, 1999). De plus, très peu d'études sont arrivées à la conclusion que la détresse augmentait avec l'âge (Jurado et al., 2005; Parkes, 1990). En somme, certains éclaircissements mériteraient d'être obtenus quant à la contribution de cette variable sur la détresse psychologique vu le manque d'unanimité des auteurs, bien que le courant majoritaire semble pencher pour un effet significatif de l'âge sur le phénomène étudié. Notamment, les études comprenant de grands échantillons représentatifs des travailleurs et aussi les études longitudinales rapportent un effet d'âge.

Pour ce qui est du niveau de scolarité, il semblerait qu'un niveau d'éducation plus élevé ferait en sorte de réduire les risques de présenter une détresse psychologique (Bourbonnais et al., 1996; Dompierre et al., 1993; Voydanoff et Donnelly, 1999b). Une étude de Chang et al., (2005) prétend quant à elle que cette relation se démontre uniquement chez les hommes. Or, plusieurs études ne trouvent aucune contribution spécifique en ce qui a trait à cette variable (Jurado et al., 2005; McDonough et al., 2000; Paterniti et al., 2002; Vermeulen et Mustard, 2000; Wilkins et Beudet, 1998). Malgré ces résultats, il est possible de tenter d'expliquer l'influence du niveau de scolarité sur la détresse psychologique par le fait que ces individus ont souvent accès plus facilement aux

informations et ressources leur permettant de s'aider. De plus, il est à noter qu'il existe un lien étroit entre cette variable et d'autres tels le statut d'emploi et le revenu qui sont aussi des facteurs de protection contre la détresse psychologique (Drapeau et al., 2002). Il demeure que l'effet de cette variable devra être précisé lors d'études ultérieures.

Enfin, les événements stressants vécus dans l'enfance apparaissent aussi comme étant associés à la détresse psychologique. Ces événements font référence à un divorce chez les parents, un parent sans emploi alors que la situation n'est pas désirée, un événement ayant effrayé l'individu, un parent qui consommait de la drogue ou de l'alcool, etc. Marchand et al. (2004; 2005a; 2006a) ont trouvé que ces derniers contribuaient à l'explication de la détresse psychologique vécue en milieu de travail en faisant augmenter cette dernière de façon significative. En effet, ils ont identifié une corrélation positive entre ces deux variables, tant lors d'étude de type transversale que longitudinale, et ce, sur un large échantillon représentatif de l'ensemble de la main-d'œuvre canadienne.

1.2.5.2 La situation familiale

La majorité des études ayant considéré cet aspect ont tenté de voir qu'elle était l'influence du statut marital sur la prévalence de la détresse psychologique. Nombreuses sont celles qui ont démontré que les travailleurs mariés ou en couple étaient moins enclins à développer une détresse psychologique (Hayasaka et al., 2007; Leung et al., 2000; Marchand et al, 2004; McDonough, 2000; Simon, 1998; Vermeulen et Mustard, 2000). Ceci s'expliquerait par le fait que les individus en situation de couple bénéficient d'une source supplémentaire de soutien afin d'affronter les difficultés de la vie

quotidienne. Néanmoins, selon Marchand et al., (2004) la présence d'un conjoint peut également s'avérer un stresser supplémentaire dans le cas où des conflits sont présents au sein du couple. En effet, certains auteurs ont noté que les conflits maritaux contribuaient à l'émergence de la détresse psychologique (Almeida et Kessler, 1998; Ballard et al., 2006; Clays, 2007; Marchand et al., 2005b, 2006a; Simon, 1998, Voydanoff et Donnelly, 1999b). Ceci pourrait expliquer pourquoi certaines études (Bourbonnais et al., 2005; Chan et al., 2000; Jurado et al., 2005; Näswall et al., 2005; Paterniti et al., 2002; Wilkins et Beaudet, 1998) ne trouvent pas de contribution propre au statut marital puisqu'elles ne tiennent pas compte des conflits maritaux pouvant être présent dans le couple. Toutefois, Marchand et al. (2005a) ont remarqué une absence de relation significative entre les tensions maritales et la détresse psychologique. Ce résultat indique que d'autres études devront considérer cette variable afin d'en identifier le rôle sur la détresse psychologique vécue en milieu de travail.

Un autre aspect de la situation familiale est le statut parental, c'est-à-dire la présence ou l'absence d'enfants mineurs dans le ménage. Certaines recherches qui en tiennent compte montrent que cet aspect n'affecte pas significativement le niveau de détresse psychologique (Jurado et al., 2005; Marchand et al., 2005b, 2006a; Vermulen et Mustard, 2000). Par contre, Pugliesi (1999) rapporte un accroissement de la détresse psychologique chez les parents d'enfants mineurs. À l'opposé, d'autres études concluent plutôt que la présence d'enfants en bas âge est bénéfique sur la santé mentale (Marchand et al, 2005a; Wilkins et Beaudet, 1998). Cependant, si des tensions sont présentes dans la relation entre les parents et les enfants, ceci contribuerait à faire augmenter la détresse

psychologique chez les parents en questions. En effet, les enfants qui manifestent divers comportements et attitudes négatives (désobéissance, irritabilité, cruauté envers autrui, communication avec les parents, etc.) contribuent à faire augmenter la détresse psychologique de leurs parents (Almeida et Kessler, 1998; Marchand et al., 2005a, 2005b, 2006a; Simon, 1998; Voydanoff et Donnelly, 1999b).

Une autre dimension qui a été répertoriée dans la littérature est le revenu du ménage. Celui-ci est susceptible de contribuer à la santé mentale des individus. Les études tendent à montrer qu'une augmentation du revenu du ménage tend à diminuer la détresse psychologique (Bourbonnais et al., 1996; Marchand et al., 2006a; Paterniti et al., 2002; Pugliesi, 1999; Vermeulen et Mustard, 2000). Les études ayant considéré ce facteur ne semblent pas être unanimes concernant l'incidence du revenu du ménage sur la détresse psychologique. En effet, certaines recherches montrent l'absence de lien significatif unissant ces deux variables (Marchand et al., 2005a, 2005b; Wilkins et Beaudet, 1998). Nous pouvons tout de même en conclure que la majorité des études identifient un lien significative entre le revenu et la détresse psychologique.

1.2.5.3 Le soutien social hors travail

Comme nous l'avons mentionné précédemment, l'idée d'avoir une source supplémentaire de support dans sa vie, rendue possible par la présence d'un conjoint, est favorable afin d'éviter de vivre une détresse psychologique. Dans un même ordre d'idée, il semblerait que le soutien social dont bénéficient les travailleurs à l'extérieur de leur lieu de travail, tel que la présence d'amis, d'un conjoint et la famille, protégerait la santé mentale de ces derniers. Selon Marchand et al., (2004), le soutien social hors travail aide l'individu à

affronter les tensions générées par l'environnement de travail de même que celles causées par les autres sphères de la vie quotidienne. Certaines recherches prouvent qu'un manque de support social est positivement corrélé à la détresse psychologique (Bourbonnais et al., 1996, 1998, 2005; Clays et al., 2007; 2005a, 2005b, 2006a; Rahim, 1996).

1.3 Synthèse de l'état des connaissances

Après avoir effectué une recension approfondie des écrits sur le sujet d'étude, nous pouvons en conclure que plusieurs recherches se sont consacrées à l'examen de l'effet des conditions de l'organisation du travail sur la détresse psychologique. Également, certaines études ont tenté de voir l'effet direct de certains traits de personnalité sur la détresse psychologique vécue en milieu de travail. Elles sont arrivées à la conclusion qu'une faible estime de soi, un centre de contrôle externe, un patron de comportement de type A, une affectivité négative ainsi qu'un faible sentiment de cohésion s'associaient au développement de la détresse psychologique. Toutefois, un nombre infime d'études ont porté sur l'effet modérateur des traits de personnalité. De ce nombre, encore moins ont utilisé un devis de type longitudinal. Ainsi, dans le cadre de notre projet de recherche, il semble pertinent et grandement intéressant d'étudier l'effet modérateur de ces traits de personnalité sur la relation entre les conditions de l'organisation du travail et la détresse psychologique.

Par ailleurs, bien que la littérature présentent plusieurs contradictions en regard de l'effet des conditions de l'organisation du travail sur la détresse psychologique, nous pouvons tout de même en faire ressortir un courant majoritaire. En effet, la conception des tâches (utilisation des compétences et l'autorité décisionnelle), les demandes du travail

(psychologiques, physiques et contractuelles), les relations sociales (soutien social au travail) ainsi que les gratifications (insécurité d'emploi) sont associées à la détresse psychologique.

De plus, d'autres facteurs ont une certaine influence sur le développement de la détresse psychologique. Des facteurs individuels et hors travail tels que l'âge, le sexe, le statut marital, le niveau d'éducation, le revenu du ménage, le soutien social hors travail, les événements stressants vécus dans l'enfance, le statut parental, les tensions maritales et les tensions parentales. Le tableau 1 présente une synthèse de l'ensemble de ces facteurs contributifs.

Tableau 1 – Synthèse des facteurs du travail, individuels et hors travail

FACTEURS	AUTEURS	RELATION OBSERVÉE
Conception des tâches		
Utilisation des compétences	Albertsen et al. (2001); Bourbonnais et al. (1996, 1999); Karasek, (1979); Karasek et Theorell, (1990); Marchand, (2006); Vermulen et Mustard, (2000); Wilkins et Beaudet, (1998).	Relation négative avec la détresse psychologique
Autorité décisionnelle	Albertsen et al. (2001); Bourbonnais et al. (1996), (2005); Chang et al. (2005); Cole et al. (2002); Dompierre et al. (1993); Dragano et al. (2008); Escriba-aguir et Pérez-Hoyos (2008); Karasek, (1979); Parkes, (1991); Shimazu et al. (2008); Vermulen et Mustard, (2000).	Relation négative avec la détresse psychologique
Demandes du travail		
Demandes psychologiques	Albertsen et al. (2001); Bourbonnais et al. (1996), (2005); Cole et al. (2002);	Relation positive avec la détresse psychologique

FACTEURS	AUTEURS	RELATION OBSERVÉE
	Escriba-aguir et Pérez-Hoyos (2008); Parkes, (1991); Pomaki et al. (2004); Pugliesi, (1999).	
Demandes physiques	de Jonge et al. (1999), Julien et al. (2000), Marchand et al. (2005b), Stansfeld et al. (1999).	Relation positive avec la détresse psychologique
Heures travaillées	Hayasaka et al. (2007); Marchand et al. (2003); Paterniti et al. (2002).	Relation positive avec la détresse psychologique
Horaire de travail (irrégulier)	Marchand et al. (2003, 2005b).	Relation positive avec la détresse psychologique
Relations sociales		
Soutien social au travail (faible)	Albertsen et al. (2001); Bourbonnais et al. (1996, 1998, 2005), Chang et al. (2005); Clays et al. (2007); Cole et al. (2002), Escriba-Aguir et Pérex-Hoyos, (2007); Karasek et Theorell (1990), Marchand et al. (2005a, 2006a), McDonough, (2000); Pomaki et al. (2004); Van der Doef et al. (1999); Vermeulen et Mustard (2000), Wilkins et Beaudet (1998)	Relation positive avec la détresse psychologique
Gratifications		
Insécurité d'emploi	Bourbonnais et al. (1998), Chang et al. (2005); Cole et al. (2002); Marchand et al. (2005a, 2006a); Näswall et al. (2005); Strazdins et al. (2004).	Relation positive avec la détresse psychologique
Facteurs individuels		
Sexe	Bourbonnais, (1996); Jurado et al. (2005); Marchand et al. (2003, 2004, 2005a, 2006a); McDonough, (2000); Pomaki et al. (2004); Simon, (1998); Wilkins et Beaudet (1998).	Les femmes présentent significativement plus de détresse psychologique.

FACTEURS	AUTEURS	RELATION OBSERVÉE
Âge	Hayasaka et al. (2007); 2005b, 2005a, 2006a); McDonough (2000); Parkes (1991); Shimazu et al. (2008); Vermulen et Mustard (2000); Wilkins et Beudet (1998).	Les individus plus jeunes présentent significativement plus de détresse psychologique.
Scolarité	Bourbonnais et al. (1996); Dompierre et al. (1993); Voydanoff et Donnelly (1999b).	Les individus ayant un niveau plus élevé d'éducation présentent significativement moins de détresse psychologique.
Évènements de vie stressants (enfance)	Marchand et al. (2005b; 2005a; 2006a)	Les individus ayant vécu un évènement stressant dans l'enfance présentent significativement plus de détresse psychologique.
Situation familiale		
Statut marital	Hayasaka et al. (2007); Leung et al. (2000); Marchand et al. (2005b); McDonough, 2000; Simon, (1998); Vermeulen et Mustard (2000).	Les individus en couple présentent significativement moins de détresse psychologique.
Revenu du ménage	Bourbonnais (1996); Marchand et al. (2006a); Paterniti et al. (2002); Pugliesi (1999); Vermulen et Mustard (2000).	Pour un niveau de revenu élevé, on observe une relation négative avec la détresse psychologique.
Statut parental (nombre d'enfants)	Marchand et al. (2005a); Wilkins et Beudet (1998)	La présence d'enfants en bas âge est associée de façon négative à la détresse psychologique.
Tensions maritales	Almeida et Kessler (1998); Ballard et al. (2006); Clays (2007); Marchand et al. (2005b, 2006a); Simon (1998); Voydanoff et Donnelly (1999b).	Relation positive avec la détresse psychologique
Tensions parentales	Almeida et Kessler (1998); Marchand et al. (2005b, 2005a, 2006a); Simon (1998); Voydanoff et Donnelly (1999b).	Relation positive avec la détresse psychologique
Facteurs hors travail		
Soutien social hors travail (faible)	Bourbonnais et al. (1996, 1998, 2005), Clays et al.	Relation positive avec la détresse psychologique

FACTEURS	AUTEURS	RELATION OBSERVÉE
	(2007); Marchand et al. (2005a, 2006a); Rahim (1996).	
Traits de personnalité (Effets directs)		
Centre de contrôle interne	Chan et al. (2000); Chang et al. (2005); Daniels et Guppy (1994); Leung et al. (2000); Marchand et al. (2005a, 2006a); Parkes (1991); Rahim (1996); Wilkins et Beudet (1998).	Relation négative avec la détresse psychologique
Sentiment de cohésion (fort)	Albertsen et al. (2001); Marchand et al. (2005a, 2006a).	Relation négative avec la détresse psychologique.
Estime de soi (forte)	Carson et al. (1997); Chan et al. (2000); Chang et al. (2005); McDonough, (2000); Paterniti et al. (2002).	Relation négative avec la détresse psychologique
Traits de personnalité (Effets modérateurs)		
Centre de contrôle interne	Daniels et Guppy (1994); Näswall et al. (2005); Parkes (1991); Rahim (1996).	Effet modérateur sur la relation entre les conditions du travail et la détresse psychologique
Sentiment de cohésion	Albertsen et al. (2001)	Effet modérateur sur la relation entre les conditions du travail et la détresse psychologique
Estime de soi	Mäkikangas et al. (2003)	Effet modérateur sur la relation entre les conditions du travail et la détresse psychologique.

Le prochain chapitre traitera de la problématique de la recherche ainsi que du modèle d'analyse utilisé dans cette étude.

Chapitre 2 - Problématique et modèle d'analyse

Il y a trois sections qui composent le deuxième chapitre. La première comprend la question de recherche de même que la problématique. La seconde porte sur le modèle d'analyse employée dans cette recherche. Puis finalement, le dernier présente les hypothèses qui découlent de notre modèle d'analyse.

2.1 La problématique de la recherche

La question de recherche qui a été retenue pour ce projet est la suivante : quel est l'effet modérateur des traits de personnalité sur la relation entre les conditions de l'organisation du travail et la détresse psychologique vécue en milieu de travail? Ainsi, la présente étude a pour but d'évaluer la contribution des traits de personnalité (estime de soi, centre de contrôle et sentiment de cohésion) sur la relation entre les conditions de l'organisation du travail et la détresse psychologique. Ainsi, nous nous intéressons à l'effet potentiellement modérateur de ces caractéristiques personnelles sur une relation ayant déjà été montrée dans le passé. Nous croyons qu'il est probable que ces traits de personnalité modulent cette relation. L'idée derrière cette supposition s'avère que des individus portant certaines caractéristiques particulières seront davantage en mesure de gérer les tensions qui se dégagent des conditions de l'organisation du travail. En d'autres mots, ces individus sont peut-être en mesure de déployer des stratégies d'adaptation face aux différents stressseurs ou au contraire ne pas être en mesure de le faire et ainsi être plus enclins de vivre la détresse ou de la ressentir de façon plus intense.

Le phénomène de la détresse psychologique en milieu de travail a fait l'objet de plusieurs recherches au cours des dernières années. Il a principalement été étudié en relation avec les caractéristiques composant le milieu de travail, notamment, l'autorité décisionnelle, les demandes au travail et le soutien social au travail. En effet, les recherches portent une grande emphase sur les tensions ou le stress généré par le travail lui-même. Toutefois, le travailleur évolue dans une réalité beaucoup plus complexe que le monde du travail, soit la société de façon générale. Ainsi, il semble possible d'affirmer qu'il peut être influencé par diverses composantes de cette dernière, telles que le milieu familial, les conditions politiques, sociales, économiques, etc. De plus, ses caractéristiques personnelles sont à même de façonner la façon dont l'individu perçoit et gère le stress généré par le monde qui l'entoure. De ce fait, le monde du travail ne pourrait être tenu comme étant le seul responsable des atteintes à l'équilibre psychique. Selon Levi (2000), la détérioration de la santé mentale au travail n'est pas un phénomène étant relié à une cause unique. Ceci étant dit, il appert que différents facteurs explicatifs de la détresse psychologique vécue en milieu de travail doivent être soumis à l'étude. Dans ce mémoire, il sera ainsi question de la dimension individuelle de ces facteurs explicatifs, soit trois traits de personnalité en particulier.

Cependant, très peu d'études ont porté sur le rôle modérateur des traits de personnalités face à cette problématique. Ceci fait d'ailleurs l'objet d'une lacune identifiée par certains auteurs dans leurs articles, d'où la pertinence de la présente question de recherche.

De plus, une autre limite importante associée à ce domaine de recherche s'avère l'absence d'études portant sur l'ensemble de l'influence des facteurs explicatifs pris en compte simultanément. C'est-à-dire qu'il y a souvent un ou deux traits de personnalité qui sont pris en compte séparément dans l'étude de la détresse psychologique vécue en milieu de travail. Cependant, l'individu est beaucoup plus complexe et l'environnement de travail aussi. Ainsi, on connaît mal comment la personnalité des travailleurs peut interagir dans l'apparition ou l'aggravation des problèmes de santé mentale. Alors, il serait intéressant de voir comment certains traits de personnalité (estime de soi, centre de contrôle et sentiment de cohésion) agissent dans un environnement de travail possédant des caractéristiques particulières. Ainsi, il serait possible de voir la contribution de ces caractéristiques individuelles sur l'émergence de la détresse psychologique en milieu de travail.

Également, plusieurs auteurs ont identifié comme faiblesse importante pour la validité des données recueillies le fait que les traits de personnalité soient mesurés par des questionnaires autoadministrés, même si ces questionnaires ont été validés empiriquement (Albertsen et al., 2001; Bourbonnais et al., 1998; Clays et al., 2007; Mäkikangas et al., 2003; Miller et al., 1999; Näswall et al., 2005; Nowack, 1986; Parkes, 1990; Paterniti et al., 2002; Rahim, 1996). En effet, les réponses à ce type de questionnaires dépendent grandement de la perception qu'a l'individu face à lui-même. D'ailleurs, plusieurs auteurs font ressortir l'affectivité négative comme étant une composante de la personnalité qui affecte la perception des individus face à une multitude d'aspects de sa vie quotidienne. Cependant, il s'avère difficile de contrôler cette limite, à

moins de déployer des évaluateurs qualifiés dans l'évaluation des traits de personnalité. Mais, cette dimension demeurerait tout de même subjective.

De plus, peu d'études ont porté sur des échantillons représentatifs de la main d'œuvre. La majorité d'entre elles portent sur des professions particulières, principalement, les infirmières, travailleurs sociaux, gestionnaires et cols blancs. Ceci limite particulièrement la généralisation à l'ensemble de la main-d'œuvre. Ainsi, il est difficile de savoir si les facteurs du travail menant à la détresse psychologique sont les mêmes pour la main-d'œuvre en général.

Une autre limite concernant la majorité des études s'avère que ces dernières sont de nature transversale. Or, les données transversales rendent impossible l'établissement empirique de liens de causalité entre les variables. Quelques études prennent toutefois un plan longitudinal, mais la plupart est limitée par de petits échantillons ou des professions spécifiques.

2.1.1 La pertinence de la recherche en relations industrielles

Cette recherche est pertinente aux relations industrielles, car elle permettra de voir la contribution des conditions de l'organisation du travail par rapport à celle des traits de personnalité sur la détresse psychologique vécue en milieu de travail. Dans les années passées, nous avons assisté à une augmentation des problèmes de santé mentale chez les travailleurs et les travailleuses. La détresse psychologique engendre une baisse de la productivité et de l'engagement des employés, une augmentation des accidents de travail, des départs volontaires et l'absentéisme au travail (Hardy et al., 2003; Marchand et al.,

2003; Van Dierendonck et al., 2004). Il semble donc important de bien cerner les déterminants de ce problème. Afin de posséder une meilleure vision globale de cette problématique, il serait intéressant de départager le rôle des conditions de l'organisation du travail de celui des traits de personnalité sur la détresse psychologique vécue en milieu de travail. Ceci permettra de mieux cibler les interventions futures afin de diminuer l'ampleur de la détresse psychologique en milieu de travail. Ainsi, les résultats de cette étude seront possiblement profitables aux différents milieux de travail canadiens, car ils permettront de développer des stratégies de prévention et d'interventions mieux adaptées auprès des travailleurs et travailleuses touchés par cette problématique.

2.2 *Le modèle d'analyse*

2.2.1 *Modèle conceptuel*

La figure 1 représente un schéma qui décrit la façon dont les traits de personnalité pourraient contribuer au problème de la détresse psychologique.

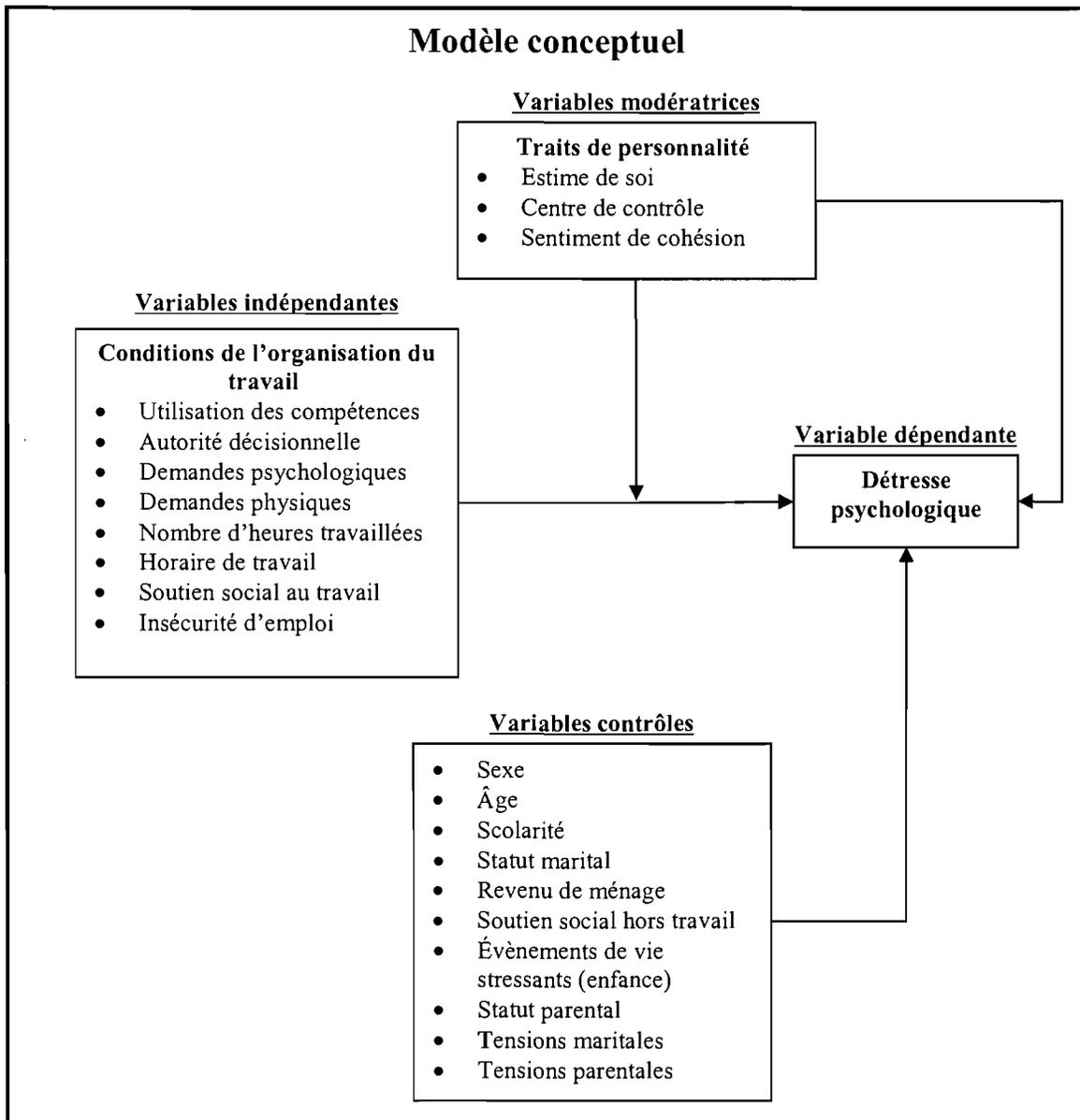


Figure 1 - Modèle conceptuel

Le modèle conceptuel proposé ici tente d'expliquer la détresse psychologique par divers facteurs. Effectivement, certaines conditions de l'organisation du travail y sont incluses à titre de variables indépendantes. Ainsi, il sera possible de voir quelle est la contribution directe de ces dernières sur le phénomène étudié. De plus, nous avons considéré les traits de personnalité des individus dans la compréhension du problème qui nous occupe. Plus

particulièrement, l'estime de soi, le centre de contrôle et le sentiment de cohésion sont proposés comme étant des variables modératrices étant susceptibles de moduler la relation entre les conditions de l'organisation du travail et la détresse psychologique. De plus, la flèche reliant les traits de personnalité à la détresse psychologique indique que ce modèle propose aussi que ces variables sont susceptibles d'influencer la variable dépendante de façon directe. Également, nous avons inclus des variables contrôles lors des analyses afin de nous assurer qu'elles ne viennent pas interférer avec les relations que nous tenterons de mettre en évidence. En effet, le sexe, l'âge, la scolarité, le statut marital, le revenu du ménage, le soutien social hors travail, les événements stressants vécus dans l'enfance, le statut parental, les tensions maritales ainsi que parentales sont susceptibles de contribuer à l'incidence du phénomène à l'étude et venir brouiller les cartes quant au rôle des traits de personnalité, ce que nous tentons d'identifier.

Ce modèle conceptuel a été bâti à partir du modèle Demandes-Contrôle-Soutien de Karasek et Theorell (1990). En effet, il contient trois des principales composantes de ce modèle soit, la latitude décisionnelle (utilisation des compétences et autorité décisionnelle), les demandes psychologiques ainsi que le soutien social au travail. De plus, ce modèle comprend d'autres facteurs du travail tels que les demandes physiques contractuelles, le nombre d'heures travaillées ainsi que l'horaire de travail. Également, notre modèle conceptuel inclut l'insécurité d'emploi, une composante empruntée au modèle de Siegrist (1996). En ce qui concerne les traits de personnalité, nous nous sommes basés sur le modèle multiniveaux de Marchand (2004), qui s'avère le seul

modèle qui tient compte de la personnalité de l'agent dans sa compréhension du stress au travail.

Le choix de ces variables est en conformité avec la revue de littérature répertoriée antérieurement au premier chapitre. Effectivement, de nombreuses études ont confirmé le rôle de celles-ci sur l'incidence de la détresse psychologique. Ceci justifie alors l'emploi des différents facteurs du travail, des traits de personnalité ainsi que des variables contrôles dans notre modèle conceptuel.

À la figure 1, notre modèle postule qu'il existe une relation entre l'utilisation des compétences et la détresse psychologique, car plus l'individu doit faire appel à ses compétences dans le cadre de son travail, moins son niveau de stress est élevé (Albertsen et al., 2001; Bourbonnais et al., 1996, 1999; Karasek, 1979; Karasek et Theorell, 1990; Marchand et al., 2006; Vermulen et Mustard, 2000; Wilkins et Beaudet, 1998). Donc, l'utilisation des compétences a pour effet de réduire la détresse psychologique ressentie.

Notre modèle suppose aussi qu'il y aurait une relation entre l'autorité décisionnelle et la détresse psychologique. Certaines études comprises dans notre revue de littérature ont appuyé cette relation (Albertsen et al., 2001; Bourbonnais et al., 1996, 2005; Chang et al., 2005; Cole et al., 2002; Dompierre et al., 1993; Karasek, 1979; Parkes, 1991; Vermulen et Mustard, 2000). Leurs résultats obtenus suggéraient que plus l'individu a un haut niveau d'autorité décisionnelle en regard de son travail, moins grand serait son niveau de détresse psychologique.

Notre modèle postule également qu'il y aurait une relation entre les demandes psychologiques et la détresse psychologique. En effet, à ces dernières s'associent un niveau de détresse psychologique plus élevé, car plus les demandes psychologiques au travail sont importantes, plus l'individu s'exposerait à un haut niveau de détresse psychologique (Albertsen et al., 2001; Bourbonnais et al., 1996, 2005; Cole et al., 2002; Parkes, 1991; Pomaki et al., 2004; Pugliesi, 1999).

En outre, notre modèle postule qu'il y a un lien entre les demandes physiques et la détresse psychologique. Ceci puisque des études antérieures ont été en mesure de démontrer l'effet de ces demandes sur le phénomène à l'étude (de Jonge et al., 1999; Julien et al., 2000; Marchand et al., 2005b; Stansfeld et al., 1999). En fait, ces demandes physiques engendreraient un plus haut niveau de tension ce qui prédispose davantage le travailleur à ressentir la détresse psychologique.

Par ailleurs, nous croyons qu'il existe une relation entre le nombre d'heures travaillées et la détresse psychologique, car plus un individu doit travailler pendant de longues heures, plus il est soumis à un niveau important de stress, ce qui a pour effet d'influencer la détresse psychologique (Marchand et al., 2003; Paterniti et al., 2002). De surcroît, notre modèle postule que les horaires de travail irréguliers sont susceptibles de générer du stress pour le travailleur (Marchand et al., 2003, 2005b). Encore une fois, nous croyons que ceci risque de le mener directement à l'expérience de détresse psychologique.

De plus, notre modèle conceptuel propose que le soutien social au travail soit associé à la détresse psychologique. En effet, il a été démontré par le passé que ce facteur avait pour effet de réduire le stress au travail et, donc, de réduire la détresse psychologique (Albertsen et al., 2001; Bourbonnais et al., 1996, 1998, 2005; Chang et al., 2005; Clays et al., 2007; Cole et al., 2002; Karasek et Theorell, 1990; Marchand et al., 2005a, 2006a; Pomaki et al., 2004; Van der Doef et al., 1999; Vermeulen et Mustard, 2000; Wilkins et Beaudet, 1998).

Pour ce qui est de l'insécurité d'emploi, nous croyons que ce facteur est relié à la détresse psychologique. C'est-à-dire que plus le sentiment d'insécurité d'emploi est fort pour un individu, plus ce dernier est exposé à un haut niveau de stress qui à son tour fait grimper le niveau de détresse psychologique (Bourbonnais et al., 1998, Chang et al., 2005; Cole et al., 2002; Marchand et al., 2005a, 2006a; Näswall et al., 2005; Strazdins et al., 2004). En somme, notre modèle conceptuel suppose qu'une plus grande insécurité d'emploi engendre une augmentation de la détresse psychologique.

Pour les traits de personnalité, le modèle suppose que l'estime de soi est associée à la détresse psychologique. En effet, un travailleur porteur d'une forte estime semble vivre moins de détresse psychologique selon la littérature à ce sujet (Carson et al., 1997; Chan et al., 2000; Chang et al., 2005; Paterniti et al., 2002). Ainsi, notre modèle propose que l'estime de soi (forte) fait en sorte de diminuer le niveau de détresse psychologique chez le travailleur en question.

Nous supposons également qu'un centre de contrôle interne serait associé à la détresse psychologique. En effet, un travailleur possédant un centre de contrôle interne, c'est-à-dire croyant que l'issue des situations qu'il vit au travail est sous son contrôle, vivra la détresse psychologique à un niveau plus faible (Chan et al., 2000; Chang et al., 2005; Daniels et Guppy, 1994; Leung et al., 2000; Marchand et al., 2005a, 2006a; Parkes, 1991; Rahim, 1996; Wilkins et Beaudet, 1998). Ainsi, notre modèle propose qu'un centre de contrôle interne diminue la détresse psychologique d'un travailleur.

De plus, notre modèle suppose que le sentiment de cohésion s'associe à la détresse psychologique vécue en milieu de travail. C'est-à-dire que plus un individu possède un fort sentiment de cohésion, moins il sera enclin à ressentir le stress au travail et ainsi moins grand sera son niveau de détresse psychologique (Albertsen et al., 2001; Marchand et al., 2005a, 2006a).

En ce qui concerne les variables modératrices, notons tout d'abord que nous supposons que l'estime de soi agit à titre de modératrice entre les conditions de l'organisation du travail et la détresse psychologique. Toutefois, notons que la littérature est peu explicite à ce sujet (Mäkikangas et al., 2003). Alors, il serait intéressant de voir si l'estime de soi comprise dans notre modèle d'analyse est susceptible de jouer un tel rôle.

En ce qui a trait au centre de contrôle interne, le modèle de la figure 1 suppose un effet modérateur de ce facteur sur la relation entre les conditions de l'organisation du travail et la détresse psychologique. Effectivement, il a été montré dans la littérature qu'un centre

de contrôle interne pouvait jouer un tel rôle modérateur sur la détresse psychologique (Daniels et Guppy, 1994; Näswall et al., 2005; Parkes, 1991; Rahim, 1996). C'est pourquoi nous supposons que le centre de contrôle interne aura un effet modérateur sur la relation entre les variables indépendantes et le phénomène étudié, agissant ici à titre de facteur de protection en contrecarrant l'effet néfaste des contraintes présentes dans l'organisation du travail.

En regard du sentiment de cohésion, notre modèle propose qu'un fort sentiment de cohésion agit à titre de variable modératrice sur la relation entre les conditions de l'organisation du travail et la détresse psychologique (Albertsen et al., 2001). Ceci implique que les effets des facteurs du travail varient en fonction du sentiment de cohésion caractérisant le travailleur. Ce trait de personnalité protégerait l'individu face à la détresse psychologique. Donc, nous croyons que dans le cas qui nous occupe, cette variable agira à titre de modératrice de la détresse psychologique lorsque les contraintes du travail seront présentes.

Finalement, nous tiendrons compte des variables contrôles, soit le sexe, l'âge, la scolarité, le statut marital, le revenu du ménage, le soutien social hors travail, les événements stressants vécus dans l'enfance, le statut parental, les tensions maritales ainsi que les tensions parentales afin d'éliminer leurs effets potentiels sur la détresse psychologique. Ceci se justifie par le fait que l'effet de ces variables a été largement démontré dans notre revue de littérature. Il semble alors tout à fait à propos de les intégrer dans notre modèle

d'analyse afin de pouvoir étudier l'effet spécifique des variables dont nous voulons connaître la portée.

2.3 Hypothèses de recherche

Le modèle conceptuel présenté auparavant décrit la façon dont les caractéristiques du travail ainsi que les traits de personnalité pourraient contribuer à la détresse psychologique. Quatorze hypothèses de recherche visent à valider les relations entre les variables de notre modèle. Les quatorze hypothèses proposées sont les suivantes :

➤ *Hypothèses concernant la relation directe entre les conditions de l'organisation du travail et le niveau de détresse psychologique.*

H1 : L'utilisation des compétences est associée de façon négative à la détresse psychologique.

H2 : L'autorité décisionnelle est associée de façon négative à la détresse psychologique.

H3 : Les demandes psychologiques sont associées de façon positive à la détresse psychologique.

H4 : Les demandes physiques sont associées de façon positive à la détresse psychologique.

H5 : Le nombre d'heures travaillées est associé de façon positive à la détresse psychologique.

H6 : L'horaire de travail irrégulier est associé de façon positive à la détresse psychologique.

H7 : Le soutien social au travail est associé de façon négative à la détresse psychologique.

H8 : L'insécurité d'emploi est associée de façon positive à la détresse psychologique.

➤ *Hypothèses concernant la relation directe entre les traits de personnalité et le niveau de détresse psychologique.*

H9 : L'estime de soi est associée de façon négative à la détresse psychologique

H10 : Le centre de contrôle interne est associé de façon négative à la détresse psychologique.

H11 : Le sentiment de cohésion est associé de façon négative à la détresse psychologique.

➤ *Hypothèses concernant l'effet modérateur des traits de personnalité.*

H12: L'estime de soi a un effet modérateur sur la relation entre les conditions de l'organisation du travail et la détresse psychologique.

H13: Le centre de contrôle a un effet modérateur sur la relation entre les conditions de l'organisation du travail et la détresse psychologique.

H14: Le sentiment de cohésion a un effet modérateur sur la relation entre les conditions de l'organisation du travail et la détresse psychologique.

En somme, huit hypothèses portent sur la relation directe entre les conditions de l'organisation du travail et le niveau de détresse psychologique. Parmi elles, l'utilisation des compétences, l'autorité décisionnelle et le soutien social au travail sont associées de façon négative à la détresse psychologique. Inversement, les demandes psychologiques, les demandes physiques, le nombre d'heures travaillées, l'horaire de travail irrégulier et l'insécurité d'emploi sont positivement associés à la détresse psychologique. De plus, il y a trois hypothèses qui portent sur la relation directe entre les traits de personnalité et la détresse psychologique. Le centre de contrôle interne, l'estime de soi et le sentiment de cohésion sont associés négativement à la détresse psychologique. Enfin, les trois dernières hypothèses concernent l'effet modérateur des traits de personnalité sur la relation entre les conditions de l'organisation du travail et le niveau de détresse psychologique.

Le prochain chapitre se consacrera à la méthodologie de la recherche.

Chapitre 3 - Méthodologie

Le troisième chapitre se divise en trois parties. Tout d'abord, nous allons présenter l'Enquête nationale sur la santé de la population (ENSP) de Statistique Canada puisque notre recherche se fondera sur les données recueillies dans cette dernière. Par la suite, nous allons exposer le modèle d'analyse en détaillant chaque variable et la manière dont elles ont été mesurées dans l'ENSP. Finalement, nous allons présenter les analyses qui seront effectuées dans le cadre de cette recherche.

3.1 Sources de données

Les données secondaires utilisées pour la réalisation de ce mémoire proviennent de l'Enquête nationale sur la santé de la population (ENSP) de Statistique Canada. Cette enquête a été conduite à intervalle de deux ans, et ce, de 1994 à 2003 et comprend ainsi 5 cycles longitudinaux (cycle 1 : 1994-1995; cycle 2 : 1996-1997; cycle 3 : 1998-1999; cycle 4 : 2000-2001; cycle 5 : 2002-2003). Elle a été effectuée auprès d'un très large échantillon représentatif de la population canadienne, soit 17 276 personnes avec un taux de réponse de 86% au cycle 1, 93% au cycle 2, 88% au cycle 3, 85% au cycle 4 et 81% au cycle 5. Les données de l'ENSP sont pondérées en tenant compte de la probabilité de sélection et de la non réponse à chaque cycle de l'enquête. Chaque poids est par la suite corrigé au moyen d'une post-stratification par sexe et groupe d'âge à l'intérieur de chaque province selon les estimations du recensement de 1996. Cet échantillon demeure toujours représentatif de la population de 1994-1995. Le fait d'avoir recours à des données secondaires nous permet d'analyser les éléments de notre modèle conceptuel sur

une large cohorte d'individus en milieu de travail. Cependant, ceci comporte aussi l'inconvénient d'être restreint aux mesures disponibles au sein de cette enquête.

L'Enquête nationale sur la santé de la population (ENSP) de Statistique Canada a pour but de fournir des données concernant l'état de santé de la population canadienne et de multiples facteurs ayant un effet sur la santé de ces derniers, ceci allant ultimement permettre d'élaborer des politiques gouvernementales à cet effet.

À partir de ces données, nous allons suivre l'expérience d'un sous-échantillon de 7338 répondants âgés de 15 à 55 ans et qui étaient en emploi au moment du premier cycle de l'enquête et qui le demeure pour tous les autres cycles. Cette tranche d'âge permet de retenir le maximum de répondants au cours des différents cycles de l'enquête, notamment en évitant de perdre ceux qui partent à la retraite. En fait, la cohorte initiale se composait des personnes ayant déclaré avoir travaillé au moins 15 heures par semaine au cours des deux semaines précédant l'enquête au cycle 1. Se voyait ainsi exclues toutes les personnes qui étaient sans emploi, en grève, en arrêt de travail temporaire, en vacances ou en congé de maladie en 1994-1995. En effet, ces individus n'étaient pas en mesure de répondre à plusieurs questions concernant les variables mesurant les conditions de travail. De ce fait, cette recherche comporte des données longitudinales permettant de couvrir les expériences de vie des mêmes individus sur une période s'échelonnant sur 8 années.

3.2 Les mesures

La section qui suit présente les mesures ayant été utilisées dans l'étude pour quantifier chacune des variables.

3.2.1 La variable dépendante

La détresse psychologique est la variable à l'étude dans le présent projet de recherche. Cette variable est mesurée à chacun des cycles de l'enquête à partir de la révision de l'Université du Michigan d'un sous-ensemble de six questions (K6) (Kessler et al., 2002), tirées du « *Composite International Diagnostic Interview* » (CIDI) (Organisation mondiale de la santé, 1990). Le CIDI a été bâti en fonction des critères diagnostics du DSM-III-R (Manuel Diagnostic et Statistique des Troubles Mentaux) et aussi de ceux du CIM-10, soit la 10^e édition de la classification internationale des maladies. Les participants devaient répondre aux différentes questions, ce qui allait permettre de connaître la fréquence de leurs symptômes ressentis au cours du dernier mois. Les questions étaient les suivantes : si triste que rien ne pouvait vous faire sourire; nerveux(se); agité(e) ou ne tenant plus en place; désespéré(e); bon(ne) à rien; que tout était un effort. Les six items de Kessler sont évalués en fonction d'une échelle de Likert en cinq points (1=tout le temps, 5=jamais). Les valeurs des six indicateurs sont inversées et converties selon une échelle de 0 à 4. Ainsi, le score global de la détresse psychologique représente la somme de ces 6 indicateurs, il peut donc s'étendre dans des valeurs comprises entre 0 et 24. Ensuite, étant donné la distribution asymétrique de cette variable, nous avons effectué une transformation par la racine carré pour revenir à des valeurs entre 0 et 5. Cette transformation permet de réduire considérablement la non-

normalité observée avec les scores originaux. Plus le score est élevé, plus la détresse psychologique est grande. (**Alpha=0,77**)

3.2.2 Les variables indépendantes

Il est question ici des variables étant susceptibles de contribuer à la détresse psychologique. Dans la présente étude, ces variables sont les conditions de l'organisation du travail. Plus précisément, il s'agit de l'utilisation des compétences, l'autorité décisionnelle, les demandes, les relations sociales ainsi que les gratifications.

En ce qui concerne la mesure de ces différentes variables du travail, notons que plusieurs des échelles utilisées sont issues du « *Job Content Questionnaire (JCQ)* » de Karasek (1985). La façon dont ces échelles mesurent le contenu des tâches est générale et ainsi peut s'appliquer à l'ensemble des professions et des individus en emploi. Les indicateurs de chacune de ces variables sont présentés dans le tableau 2.

Tableau 2 - Mesures des conditions de travail dans l'ENSP

Variabiles INDÉPENDANTES	Mesures
Utilisation des compétences	Adaptation Karasek (1985). Échelle additive 3 items en 5 points (accord/désaccord) : Votre travail exige l'acquisition de nouvelles connaissances; votre travail exige un niveau élevé de compétences; votre travail consiste à toujours faire la même chose (inversé). Mesurée cycle 1, 4 et 5. Alpha= 0,53.
Autorité décisionnelle	Adaptation Karasek (1985). Échelle additive 2 items en 5 points (accord/désaccord) : Vous êtes libre de décider de votre façon de travailler; vous avez votre mot à dire sur l'évolution de votre travail. Mesurée cycle 1, 4 et 5. Alpha=0,65.
Demandes	1) <i>Demandes physiques.</i> Adaptation Karasek (1985). 1 item en 5 points (accord/désaccord) : votre travail demande beaucoup d'efforts physiques (inversé). Mesuré cycle 1, 4 et 5. Regroupées en deux catégories, faibles (0,1,2=0) ; élevées (3,4=1).

Variables INDÉPENDANTES	Mesures
	<p>2) <i>Demandes psychologiques</i>. Adaptation Karasek (1985). Échelle additive 2 items en 5 points (accord/désaccord) : votre travail est frénétique (inversé); vous êtes exempt(e) de demandes opposées que vous font les autres. Pour cycle 4 : vous n'avez pas à répondre à des demandes conflictuelles. Mesurée cycle 1, 4 et 5. Alpha=0,35</p> <p>3) <i>Heures travaillées</i> : Par semaine à tous les emplois. Mesurées cycle 1, 2, 3, 4, 5</p> <p>4) <i>Horaire de travail</i> : Variable dichotomique (0= quart normal sans fin de semaine; quart normal avec fin de semaine; 1= quart rotatif ou brisé sans fin de semaine; quart rotatif ou brisé avec fin de semaine; sur appel/horaire irrégulier avec fin de semaine; autres sans fin de semaine; autres avec fin de semaine. Mesuré cycle 1, 2, 3, 4, 5</p>
Relations sociales	Soutien social : Adaptation Karasek (1985). Échelle additive 3 items en 5 points (accord/désaccord) : vous êtes exposé(e) à de l'hostilité ou aux conflits de vos collègues (inversé); votre surveillant facilite l'exécution du travail. Mesuré cycle 1, 4 et 5. Alpha=0,42.
Gratification	1) <i>Insécurité d'emploi</i> : Adaptation Karasek (1985). 1 item en 5 points (accord/désaccord) : vous avez une bonne sécurité d'emploi. Mesurée cycle 1, 4 et 5. (Échelle inversée).

3.2.3 Les variables modératrices

Les variables modératrices comprises dans la présente recherche sont le centre de contrôle, le sentiment de cohésion et l'estime de soi. Ce sont toutes des variables mesurant certains traits de personnalité d'un individu. En fait, nous croyons que ces variables modifieront la relation entre les prédicateurs (conditions de l'organisation du travail) et le phénomène à l'étude, soit la détresse psychologique.

Pour ce qui est de la mesure de ces traits de personnalité, diverses échelles validées ont été employées. Nous les présentons ainsi que les indicateurs qu'elles utilisent dans le tableau 3.

Tableau 3 - Mesures de la personnalité de l'agent dans l'ENSP

Variabes MODÉRATRICES	Mesures
Traits psychologiques	<p>1) <i>Estime de soi</i>. Rosenberg (1979). Échelle additive 6 items en 5 points (désaccord/accord) : vous estimez que vous avez un certain nombre de qualités; vous estimez qu'en tant que personne vous valez autant que les autres; vous pouvez faire les choses aussi bien que la plupart des autres personnes; vous avez une attitude positive face à vous-même; dans l'ensemble vous êtes satisfait(e) de vous-même; tout compte fait, vous avez tendance à vous considérer comme un(e) raté(e) (inversé). Mesuré cycle 1 et 4. (Wade et Cairney, 2000). Alpha=0,85.</p> <p>2) <i>Centre interne du contrôle</i>. Pearlin et Schooler (1978). Échelle additive 7 items en 5 points (accord/désaccord) : vous avez peu de contrôle sur ce qui vous arrive; vous ne pouvez vraiment rien faire pour résoudre certains de vos problèmes; vous ne pouvez pas faire grand-chose pour changer bien des choses importantes dans votre vie; vous vous sentez souvent impuissant(e) face aux problèmes de la vie; vous trouvez parfois que vous vous faites malmener dans la vie; ce que votre avenir renferme dépend surtout de vous-même; vous pouvez réaliser à peu près tout ce que vous voulez (inversé). Mesuré cycle 1, 4 et 5. (Wilkins et Beaudet, 1998). Alpha=0,76.</p> <p>3) <i>Sentiment de cohésion</i>. Antonovsky (1987). Échelle additive 13 items en 7 points (plusieurs choix de réponses en fonction des questions) : combien de fois vous arrive-t-il d'avoir le sentiment de ne pas vous préoccuper vraiment de ce qui se passe autour de vous; dans le passé, combien de fois avez-vous été surpris(e) par le comportement de personnes que vous croyiez bien connaître; combien de fois les gens sur qui vous comptiez vous ont-ils déçu(e); combien de fois avez-vous le sentiment d'être traité(e) injustement; combien de fois avez-vous le sentiment de</p>

Variables MODÉRATRICES	Mesures
	vous trouver dans une situation non familière et de ne pas savoir quoi faire; combien de fois vous arrive-t-il d'avoir des idées ou des sentiments très confus; combien de fois vous arrive-t-il d'avoir des sentiments que vous préféreriez ne pas ressentir; nombre de personnes, même celles qui ont du caractère se considèrent parfois comme des perdants dans certaines situations. Combien de fois vous êtes-vous senti(e) ainsi dans le passé; combien de fois avez-vous le sentiment que ce que vous faites chaque jour a peu d'importance; combien de fois vous arrive-t-il d'avoir des sentiments que vous croyez ne pas pouvoir contrôler; jusqu'ici, avez-vous eu des buts et des objectifs très précis pour votre vie ou aucun but ou objectif; lorsqu'un évènement se produit, vous croyez généralement que vous surestimez ou sous-estimez son importance ou que vous savez juger de l'importance de cet évènement; vos activités quotidiennes sont-elles une source de plaisir et de satisfaction ou une source de souffrance et d'ennui. Mesurée cycle 1 et 3. Alpha=0,83.

3.2.4 Les variables contrôles

Nous avons retenu certaines variables contrôles dans notre modèle conceptuel, soit le sexe, l'âge, le statut marital, la scolarité, le revenu du ménage, les événements stressants vécus dans l'enfance, le statut parental, les tensions maritales ainsi que les tensions parentales. Ces variables sont mesurées à l'aide des échelles utilisées dans l'Enquête Nationale sur la Santé de la Population. Elles sont présentées avec leurs indicateurs dans le tableau 4.

Tableau 4 - Mesures des variables contrôles

Variables CONTRÔLES	Mesures
Sexe	0=homme 1=femme Mesuré cycle 1, 2, 3,4 5.

Variables CONTRÔLES	Mesures
Âge	En années Mesuré cycle 1, 2, 3,4 5.
Statut marital	0= Seul (célibataire, veuf, divorcé, séparé) 1= en couple (marié, conjoint de fait, partenaire). Mesurée cycle 1, 2, 3, 4, 5.
Scolarité	1= aucune scolarité 2= études primaires 3= études secondaires partielles (sans diplôme) 4= diplôme d'études secondaires 5= autres études postsecondaires 6= études partielles dans une école de métier 7= études partielles dans un collège communautaire 8= études universitaires partielles 9= diplôme/certificat – école de métier 10= diplôme/certificat – collège communautaire, CEGEP 11= baccalauréat (y compris LLB et LLL) 12= maîtrise/diplôme en médecine/doctorat Mesuré cycle 1, 2, 3, 4, 5.
Revenu du ménage	Revenu avant impôts du ménage au cours des 12 derniers mois 0= bas (1-4 pers. :<10 000\$; 5 pers. Et plus :<15 000\$) 1= bas-moyen (1-2 pers. :10 000\$-19 000\$; 3-4 pers. :10 000\$-19 999\$; 5 pers. Et plus : 15 000\$-29 999\$) 2= moyen (1-2 pers. : 15 000\$-29 999\$; 3-4 pers. :20 000\$-39 999\$; 5 pers. Et plus :30 000\$-59 999\$) 3= moyen-élevé (1-2 pers. :30 000-59 999\$; 3-4 pers. :40 000\$-79 999\$; 5 pers. Et plus :60 000\$-79 999\$) 4= élevé (1-2 pers. :60 000\$ et plus; 3 pers. Ou plus : 80 000\$ et plus) Échelle ordinale en cinq catégories mesurant le niveau de suffisance du revenu tel que calculé par Statistique Canada. Tient compte du nombre de personnes dans le ménage. Mesuré cycle, 1, 2, 3, 4,5.
Soutien social	Échelle additive 4 items (oui/non), portant sur la présence d'un confident, d'une personne sur qui compter en cas de crise, de quelqu'un pour aider à prendre des décisions personnelles, et d'une personne qui fait sentir de l'amour et de l'attachement (Marchand et al., 2006a). L'échelle est ensuite dichotomisée, soit faible soutien social (0=0 à 3) et soutien social élevé (1=4), afin de tenir compte de la forte asymétrie observée dans la distribution originale. Mesuré cycle 1, 2, 3, 4, 5.
Évènements de vie stressants	Wheaton, (1994). Échelle additive 7 items en 2 points (oui/non) : Avez-vous passé deux semaines ou plus à l'hôpital; est-ce que vos parents ont divorcé; est-ce que votre père ou votre mère n'a pas eu

Variables CONTRÔLES	Mesures
(enfance)	d'emploi pour une longue durée alors qu'il ou elle voulait travailler; vous est-il arrivé(e) quelque chose qui vous a effrayé(e) à tel point que vous y avez pensé pendant des années; Avez-vous dû quitter la maison parce que vous aviez fait quelque chose de mal; est-ce que votre père ou votre mère buvait ou consommait de la drogue si souvent que cela causait des problèmes à la famille; avez-vous déjà été maltraité(e) physiquement par un proche. Mesurée cycle 1 et 4.
Statut parental	Quatre variables dichotomiques décrivant la présence d'enfants mineurs dans le ménage en fonction des groupes d'âge suivants : 0-5 : code 1=présence, 0=absence, 6-11 : code 1=présence, 0=absence, 12-24 : code 1=présence, 0=absence Mesuré cycle 1, 2, 3, 4 et 5.
Tensions maritales	Échelle additive de 6 items, dont 3 items de Wheaton, 1994 : (vrai/faux) votre conjoint ne vous comprend pas; votre conjoint ne vous témoigne pas assez d'affection; votre conjoint n'est pas suffisamment engagé dans votre relation (oui/non) : votre conjoint a changé d'emploi pour un autre qui s'est avéré pire (12 derniers mois); votre conjoint a subi une baisse de salaire ou a été rétrogradé (12 derniers mois); avez-vous eu des disputes de plus en plus fréquentes avec votre conjoint (12 derniers mois). Mesurées cycle 1, 4 et 5. Alpha=0,66.
Tensions parentales	Échelle additive de 2 items de Wheaton, 1994 : (vrai/faux) un de vos enfants semble être très malheureux, le comportement d'un de vos enfants vous inquiète sérieusement. Mesurées cycle 1, 4 et 5. Alpha=0,54.

3.3 Les analyses

Les données de l'ENSP ont été analysées à l'aide du logiciel STATA. Tout d'abord, nous avons procédé à des analyses descriptives (moyenne, écarts-types, pourcentage), à l'aide du fichier maître de l'ENSP pour les cycles 1 à 5, afin de décrire la composition des répondants de l'échantillon. Ceci a permis de faire ressortir les caractéristiques essentielles de l'ensemble de notre échantillon. Par la suite, nous avons effectué des analyses bivariées, c'est-à-dire que nous avons estimé une matrice de corrélations de

Pearson. Ces dernières nous ont permis de voir s'il y a des liens significatifs entre deux variables à la fois, soit chaque trait de personnalité, chaque condition de l'organisation du travail ainsi que chacune des variables contrôles.

3.3.1 Les analyses multivariées

En dernier lieu, nous avons estimé trois modèles de régressions multiples multiniveaux qui nous ont permis de vérifier l'effet de certains ensembles de variables sur la détresse psychologique vécue en milieu de travail.

Les modèles de régression multiniveaux utilisés dans ce projet de recherche (Goldstein, 1995; Snijders et Bosker, 1999; Van der Leeden, 1998) sont composés de deux niveaux, soit les mesures répétées dans le temps (n_1) nichées dans les individus (n_2). Les estimations utilisées dans ces modèles ne requièrent pas que les individus soient observés à chacun des cycles de l'enquête. En assumant une distribution aléatoire des valeurs manquantes, il est permis de détenir moins d'informations sur les sujets afin d'estimer la variation entre les niveaux des données des structures. Même si les répondants contribuent à une seule observation dans le temps, ils continuent à faire partie de l'analyse. L'annexe 2 présente en détail la formalisation des modèles utilisés.

3.3.1.1 Stratégies d'analyses

Notre stratégie d'analyse visait à déterminer si les traits de personnalité qui sont l'estime de soi, le centre de contrôle interne et le sentiment de cohésion modère la relation entre certaines conditions de l'organisation du travail et la détresse psychologique. Pour se

faire, nous devons passer par une série d'étapes, plus précisément nous avons effectué trois modèles de régressions multiniveaux.

Un premier modèle de régression multiniveaux comprenait l'ensemble des conditions de l'organisation du travail et l'ensemble des variables contrôles. Ce modèle a permis de voir la contribution des conditions de l'organisation du travail sur la détresse psychologique avant l'ajout des traits de personnalité. Un deuxième modèle tenait compte des mêmes variables que le premier modèle, mais ajoutait les variables reliées à la personnalité de l'agent qui sont l'estime de soi, le centre de contrôle et le sentiment de cohésion. Ainsi, nous avons évalué l'effet de ce facteur sur le niveau de détresse psychologique, en comparant avec les résultats du premier modèle. Finalement, le dernier modèle se divisait en quatre phases distinctes et comprenait des variables d'interaction qui ont préalablement été créées pour vérifier les effets d'interactions des traits de personnalité. Ces variables d'interactions comprenaient chacune des huit conditions de l'organisation du travail associées à un trait de personnalité particulier, c'est-à-dire qu'une variable comprend l'association entre une conditions de l'organisation du travail et un trait de personnalité. Étant donné qu'il y avait trois traits de personnalité et huit conditions de l'organisation du travail, 24 variables d'interactions ont été créées, puis divisées en trois groupes de huit. Ainsi, la première phase du troisième modèle d'analyse multiniveaux comprenait les différentes conditions de l'organisation du travail, de même que les variables contrôles et les huit variables d'interactions associées à l'estime de soi. La deuxième phase comprenait les mêmes variables que la première à l'exception des variables d'interactions qui ont été remplacées par celles qui étaient associées au centre

de contrôle interne. Il en va de même pour la troisième phase, qui comprenait les variables d'interactions associées au sentiment de cohésion. La dernière phase reprenait l'ensemble des variables d'interactions qui étaient significatives lors des trois premières phases. Par la suite, nous avons été en mesure de préciser quelles étaient les conditions de travail dont les effets sur la détresse psychologique se voyaient modérés par un trait de personnalité. De plus, nos analyses nous ont permis de déterminer de quelle façon les traits de personnalité interagissent sur ces relations, soit en diminuant ou en augmentant l'effet des différentes conditions de l'organisation du travail sur la détresse psychologique. Ultiment, ceci nous a permis de répondre à notre question de recherche à savoir si l'estime de soi, le centre de contrôle et le sentiment de cohésion jouent un rôle modérateur sur la relation entre les conditions de l'organisation du travail et la détresse psychologique.

En résumé, les effets modérateurs des traits de personnalité ont été évalués séparément pour l'estime de soi, le centre de contrôle et le sentiment de cohésion. Les termes significatifs ont ensuite été évalués conjointement, c'est-à-dire que les variables d'interactions significatives associées aux différents traits de personnalité ont été incluses dans la même analyse. Un test de rapport de vraisemblance a été effectué pour chaque trait de personnalité afin de contrôler pour les comparaisons multiples et s'assurer qu'il existe au moins une interaction significative dans la probabilité générale de 5% .

Chapitre 4 - Présentation des résultats

Ce quatrième chapitre se divise en trois parties distinctes. La première expose les résultats obtenus lors des analyses descriptives concernant la variable dépendante, les variables indépendantes, les variables contrôles ainsi que les variables modératrices. La seconde fait état des résultats des analyses bivariées dans lesquelles nous avons estimé l'association entre le niveau de détresse psychologique et les différentes conditions de l'organisation du travail, les traits de personnalité et de l'ensemble des variables contrôles comprises dans notre étude. Tandis que la troisième partie illustre les résultats obtenus suite aux analyses de type multivariées dans lesquelles nous avons effectué trois régressions multiples multiniveaux afin de voir le niveau de détresse psychologique en fonction de certains ensembles de variables. La première régression multiple multiniveaux concernait l'effet des conditions de l'organisation des conditions de travail sur le niveau de détresse psychologique, la deuxième introduisait les traits de personnalité à titre de variables indépendantes tandis que la dernière visait l'effet d'interaction des traits de personnalité sur la relation entre les conditions de l'organisation du travail et le niveau de détresse psychologique, cette dernière régression se sépare en trois phases distinctes.

4.1 Résultats des analyses descriptives

Les résultats obtenus lors des analyses descriptives permettent de dresser un portrait de notre échantillon. Dans la présente section, nous présenterons les statistiques descriptives de la variable dépendante, des variables indépendantes, modératrices et contrôles illustrées au tableau 5.

Tableau 5 - Statistiques descriptives de la variable dépendante et des variables indépendantes, contrôles et modératrices (cycle 1 à 5)

	Min-Max	Cycle 1		Cycle 2		Cycle 3		Cycle 4		Cycle 5	
		Moy%	É-T								
Variable dépendante											
Détresse psychologique	0-5	1,95	0,71	1,77	0,70	1,79	0,71	1,66	0,71	1,71	0,72
Conditions de l'organisation du travail											
Utilisation des compétences	0-12	7,09	2,37	7,09	2,37	7,09	2,37	7,32	2,16	7,33	2,15
Autorité décisionnelle	0-8	5,38	1,91	5,38	1,91	5,38	1,91	5,47	1,63	5,53	1,66
Demandes psychologiques	0-8	4,72	1,82	4,72	1,82	4,72	1,82	4,59	1,69	4,59	1,74
Demandes physiques (élevées)	0-1	0,47	-	0,47	-	0,47	-	0,42	-	0,39	-
Nombre d'heures travaillées	15-105	43,35	20,73	44,22	19,57	45,12	18,21	42,48	14,04	42,29	14,21
Horaire de travail (irrégulier)	0-1	0,23	--	0,21	-	0,21	-	0,19	-	0,20	-
Soutien social au travail	0-12	7,97	2,10	7,97	2,10	7,97	2,10	7,88	1,86	7,84	1,96
Insécurité d'emploi	0-4	1,37	1,15	1,37	1,15	1,37	1,15	1,17	0,92	1,23	0,97
Variables modératrices											
Estime de soi	5-24	20,41	2,89	20,41	2,89	20,41	2,89	19,79	2,69	19,79	2,69
Centre de contrôle	3-28	20,19	4,06	20,19	4,06	20,19	4,06	20,26	3,72	19,83	3,92
Sentiment de cohésion	6-78	58,75	11,43	58,75	11,43	62,09	10,66	62,09	10,66	62,09	10,66
Variables contrôles											
Sexe (femme)	0-1	0,45	-	0,45	-	0,45	-	0,45	-	0,45	-
Âge	15-55	35,56	10,29	37,58	10,26	39,54	10,24	41,79	10,24	43,82	10,16
Scolarité	0-11	7,02	3,06	7,20	2,98	7,38	2,94	7,52	2,95	7,66	2,95
Revenu du ménage	1-5	3,73	0,97	3,77	0,91	3,98	0,92	4,12	0,90	4,22	0,85
Soutien social hors travail (fort)	0-1	0,86	-	0,89	-	0,92	-	0,93	-	0,93	-
Évènements de vie stressants (enfance)	0-7	0,87	1,16	0,87	1,16	0,87	1,16	0,87	1,16	0,87	1,16
Statut marital (couple)	0-1	0,67	-	0,67	-	0,69	-	0,71	-	0,73	-
Statut parental (présence)	0-1	0,65	--	0,64	-	0,62	-	0,57	-	0,54	-
Tensions maritales	0-6	3,63	2,79	3,63	2,79	3,63	2,79	4,04	2,70	0,17	0,55
Tensions parentales	0-2	0,25	0,55	0,25	0,55	0,25	0,55	0,27	0,56	0,27	0,56

En ce qui concerne le niveau de détresse psychologique, il est relativement bas. Nos résultats démontrent qu'il varie entre 1,66 et 1,95 sur 5 (point milieu de l'échelle = 2,5)

avec des écarts-type allant de 0,70 à 0,72 en fonction des cycles de l'enquête. Ce qui est tout de même rassurant, puisque l'ensemble des répondants ne vit pas un niveau de détresse psychologique particulièrement élevé. De plus, leur niveau de détresse moyen tend à diminuer légèrement à chaque cycle.

En regard des variables indépendantes, soit les conditions de l'organisation du travail, nous notons que l'utilisation des compétences de notre groupe de travailleurs est de 7,09 aux cycles 1, 2 et 3 de l'enquête, de 7,32 au cycle 4 et de 7,33 au cycle 5 sur 12. Ces résultats sont légèrement plus élevés que le point milieu de l'échelle qui est de 6, il y a ainsi une utilisation relativement moyenne des compétences des travailleurs de notre échantillon. L'autorité décisionnelle est moyennement élevée avec des valeurs croissantes de cycle en cycle, qui varient entre 5,38 et 5,53 sur 8 (point milieu de l'échelle = 4). Il en va de même pour les demandes psychologiques avec des résultats variant entre 4,59 et 4,72 sur 8 (point milieu de l'échelle = 4), les valeurs tendent toutefois à diminuer avec les années. La proportion des demandes physiques élevées auxquelles les travailleurs de notre échantillon sont soumis varie entre 39 % et 47 %. Il est à noter que ces demandes physiques diminuent au cycle 4 et au cycle 5. Le nombre d'heures travaillées se situe dans des valeurs allant de 42,29 heures à 45,12 heures, ces valeurs tendent à diminuer dans le temps. En ce qui concerne la proportion des travailleurs ayant un horaire de travail irrégulier, elle est de 19% à 23 %, ce qui est relativement faible. De plus, cette proportion a diminuée de 4% entre le cycle 2 et le cycle 5 de l'enquête. Pour ce qui est du soutien social au travail, il est considéré comme étant moyennement élevé, les résultats varient très peu, soit des valeurs allant de 7,84 à 7,97 sur 12 (point milieu de l'échelle =

6). Finalement, l'insécurité d'emploi est moyennement basse avec des résultats de 1,37 sur 4 (point milieu de l'échelle = 2) aux cycles 1, 2 et 3 de l'enquête, de 1,17 sur 4 au cycle 4 et de 1,23 au cycle 5.

Ensuite, pour ce qui est des variables modératrices, nous observons que l'estime de soi semble moyennement élevée avec 20,41 sur une possibilité entre 5 et 24 (point milieu de l'échelle = 14,5) aux cycles 1, 2 et 3 de l'enquête et 19,79 aux cycles 4 et 5. Il en va de même pour le centre de contrôle interne avec des résultats de 20,19 sur une possibilité entre 3 et 28 (point milieu de l'échelle = 15,5) aux cycles 1, 2 et 3 de l'enquête, 20,26 au cycle 4 et 19,83 au cycle 5. Le sentiment de cohésion des répondants de notre échantillon est élevé puisque les résultats obtenus sont de 58,75 sur une possibilité allant de 6 à 78 (point milieu de l'échelle = 42) aux cycles 1, 2 et 3 de l'enquête et 62,09 aux cycles 4 et 5. D'ailleurs, nous observons que le niveau moyen du sentiment de cohésion des répondants augmente entre le premier et le cinquième cycle de l'enquête.

Finalement, en ce qui concerne les variables contrôles, nous constatons que notre échantillon comprend 45% de femmes. Pour ce qui est de l'âge moyen des répondants il va de 35,56 à 43,82 en augmentant d'environ deux ans par cycle, ce qui est normal puisque l'enquête est menée tous les deux ans. Le niveau de scolarité est moyennement élevé avec des valeurs croissantes au fil des cycles variant entre 7,02 et 7,66 sur 12, ce qui signifie que les répondants possèdent des études collégiales partielles en moyenne. Le soutien social hors travail dont bénéficient les travailleurs semble de plus en plus élevé. En effet, les proportions du soutien social élevé varient entre 86 % et 93 % et tend à

augmenter de façon constante avec les années. Le nombre d'évènements de vie stressants vécus dans l'enfance est peu élevé, soit 0,87 sur 7 (point milieu de l'échelle = 3,5). De plus, nous observons que 67 % des répondants étaient en couple aux cycles 1 et 2 de l'enquête, 69 % au cycle 3, 71 % au cycle 4 et 73 % au cycle 5. Donc, les répondants tendent de plus en plus en vivre en couple au fil des années de l'enquête. Également, un peu plus de la moitié des répondants ont des enfants à la maison, 65 % au cycle 1, 64 % au cycle 3, 62 % au cycle 3, 57 % au cycle 4 et 54 % au cycle 5. La diminution de ces valeurs est probablement due au fait que les enfants tendent à quitter le milieu familial en vieillissant. Pour ce qui est du niveau des tensions maritales il est moyennement élevé au quatre premiers cycles de l'enquête, notamment, 3,63 sur 6 (point milieu de l'échelle = 3) aux cycles 1, 2 et 3, et 4,04 sur 6 au cycle 4. Toutefois, il est particulièrement bas au cycle 5, soit 0,17 sur 6. Finalement, le niveau de tensions parentales est relativement faible avec des valeurs variant entre 0,25 et 0,27 sur 2 (point milieu de l'échelle = 1).

4.2 Résultats des analyses bivariées

Les analyses bivariées effectuées ont permis d'estimer l'association du niveau de détresse psychologique avec chacune des conditions de l'organisation du travail, chacun des traits de personnalité ainsi que pour les variables contrôles. Également, dans l'éventualité où il existe des situations de colinéarité entre les variables indépendantes, modératrices et contrôles, nous serons en mesure de les identifier.

Le tableau 6 présente la matrice de corrélations entre les différentes variables pour le niveau de détresse psychologique.

Tableau 6 - Matrice des corrélations entre les variables pour le niveau de détresse psychologique

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
1 Détresse psychologique	1,00																					
2 Utilisation des compétences	-0,05**	1,00																				
3 Autorité décisionnelle	-0,10**	0,30**	1,00																			
4 Demandes psychologiques	0,12**	0,19**	-0,03**	1,00																		
5 Demandes physiques	0,03**	-0,18**	-0,05**	0,01*	1,00																	
6 Soutien social au travail	-0,13**	0,05**	0,13**	-0,20**	-0,02**	1,00																
7 Insécurité d'emploi	0,13**	-0,08**	-0,24**	0,06**	0,01*	-0,16**	1,00															
8 Nombre d'heures travaillées	-0,00	0,07**	0,09**	0,09**	0,09**	-0,01	-0,01*	1,00														
9 Horaire de travail (irrégulier)	0,03**	-0,06**	-0,06**	0,02**	0,10**	-0,02**	0,05**	0,04**	1,00													
10 Sexe (femme)	0,10**	-0,10**	-0,13**	0,07**	-0,11**	-0,01	0,04**	-0,28**	-0,04**	1,00												
11 Âge	-0,15**	0,12**	0,14**	-0,03**	-0,11**	0,01	-0,04**	-0,05**	-0,07**	-0,04**	1,00											
12 Scolarité	-0,03**	0,33**	0,12**	0,16**	-0,23**	0,02**	-0,00	-0,00	-0,05**	0,08**	-0,01	1,00										
13 Estime de soi	-0,16**	0,17**	0,21**	0,01	-0,03**	0,13**	-0,13**	0,03**	-0,01*	-0,03**	0,01	0,12**	1,00									
14 Centre de contrôle	-0,30**	0,17**	0,24**	-0,03**	-0,08**	0,20**	-0,20**	0,03**	-0,03**	-0,03**	-0,05**	0,16**	0,43**	1,00								
15 Sentiment de cohésion	-0,46**	0,13**	0,17**	-0,10**	-0,05**	0,16**	-0,16**	-0,01	-0,03**	-0,03**	0,16**	0,08**	0,23**	0,38**	1,00							
16 Évènements de vie stressants (enfance)	0,19**	-0,05**	-0,06**	0,09**	0,06**	-0,11**	0,09**	0,01	0,03**	0,08**	-0,09**	-0,05**	-0,08**	-0,11**	-0,21**	1,00						
17 Statut marital (couple)	-0,14**	0,08**	0,10**	0,00	-0,01*	0,02**	-0,05**	-0,01	-0,03**	-0,05**	0,26**	-0,00	0,03**	0,04**	0,18**	-0,08**	1,00					
18 Statut parental (présence)	-0,01*	0,01*	-0,00	0,02**	0,02**	0,01	-0,02*	-0,04**	-0,01	0,02**	-0,15**	-0,01	0,02**	0,01	0,05**	-0,02**	0,30**	1,00				
19 Revenu du ménage	-0,14**	0,26**	0,13**	0,10**	-0,19**	0,00	-0,12**	0,02**	-0,05**	-0,05**	0,18**	0,25**	0,08**	0,16**	0,17**	-0,09**	0,24**	-0,03**	1,00			
20 Tensions maritales	-0,09**	0,06**	0,08**	0,01	0,01	0,02**	-0,03**	-0,00	-0,02**	-0,03**	0,16**	-0,01*	0,07**	0,06**	0,12**	-0,07**	0,69**	0,25**	0,01**	1,00		
21 Tensions parentales	0,08**	-0,00	-0,01	0,05**	0,06**	-0,05**	0,03**	-0,02**	0,01	0,02**	0,20**	-0,09**	-0,08**	-0,15**	-0,10**	0,11**	0,09**	0,11**	-0,03**	0,08**	1,00	
22 Soutien social hors travail	-0,17**	0,04**	0,04**	0,00	-0,03**	0,08**	-0,06**	-0,03**	0,00	0,08**	-0,05**	0,07**	0,06**	0,15**	0,18**	-0,06**	0,01**	0,05**	0,10**	0,06**	-0,05**	1,00

Légende

* : p < 0.05

** : p < 0.01

De là, nous constatons que l'ensemble des variables, à l'exception des heures travaillées, est corrélé significativement au niveau de détresse psychologique. Plus précisément, il y a treize variables qui sont négativement corrélées au niveau de détresse psychologique et sept qui le sont positivement. Une corrélation négative indique que l'augmentation d'une variable indépendante fait diminuer la variable dépendante, soit le niveau de détresse psychologique. Inversement, une corrélation positive signifie que l'augmentation d'une variable indépendante fait augmenter la variable dépendante, soit le niveau de détresse psychologique.

Pour ce qui est des variables du travail, il y en a trois qui sont négativement corrélées au niveau de détresse psychologique, donc plus elles sont élevées, plus le niveau de détresse psychologique est bas. Il s'agit de l'utilisation des compétences ($r = -0,05$, $p < 0,01$), l'autorité décisionnelle ($r = -0,10$, $p < 0,01$) et le soutien social au travail ($r = -0,13$, $p < 0,01$). Inversement, il y a quatre conditions de l'organisation du travail qui sont positivement corrélées au niveau de détresse psychologique, soit les demandes psychologiques ($r = 0,12$, $p < 0,01$), les demandes physiques ($r = 0,03$, $p < 0,01$), l'insécurité d'emploi ($r = 0,13$, $p < 0,01$) et l'horaire irrégulier de travail ($r = 0,03$, $p < 0,01$) s'associent à une détresse psychologique plus élevée.

En ce qui concerne les variables modératrices, nous observons qu'elles sont toutes négativement corrélées au niveau de détresse psychologique, l'estime de soi ($r = -0,16$, $p < 0,01$), le centre de contrôle interne ($r = -0,30$, $p < 0,01$), le sentiment de cohésion ($r = -$

0,46, $p < 0,01$). Ainsi, plus le niveau de ces traits de personnalité est élevé, moins grand est le niveau de détresse psychologique.

Parmi les variables contrôles, l'âge ($r = -0,15$, $p < 0,01$), le niveau de scolarité ($r = -0,03$, $p < 0,01$), le fait d'être en couple ($r = -0,14$, $p < 0,01$), la présence d'enfants dans le ménage ($r = -0,01$, $p < 0,05$), le revenu du ménage ($r = -0,14$, $p < 0,01$), les tensions maritales ($r = -0,09$, $p < 0,01$) et le soutien social hors travail (élevé) ($r = -0,17$, $p < 0,01$) s'associent à un niveau plus faible de détresse psychologique. De plus, il y a trois variables contrôles, soit le fait d'être une femme ($r = 0,10$, $p < 0,01$), les événements de vie stressants vécus dans l'enfance ($r = 0,19$, $p < 0,01$) ainsi que les tensions parentales ($r = 0,08$, $p < 0,01$) qui sont corrélées de façon positive au niveau de détresse psychologique. Donc, les femmes souffrent d'un niveau de détresse psychologique plus élevé et les événements de vie stressants vécus dans l'enfance ainsi que les tensions contribuent à faire augmenter le niveau de détresse psychologique.

Finalement, les résultats de ces analyses bivariées nous indiquent qu'ils n'existent pas de problème de colinéarité ($r > 0,7$) (Tabachnick et Fidell, 2007). En fait, il n'y a pas deux variables qui sont trop corrélées entre elles, ce qui autrement aurait limité l'explication de l'apport unique de chacune des variables pour expliquer la variable dépendante.

4.3 Résultats des analyses multivariées

Nous présenterons ici les résultats obtenus lors des analyses multiniveaux pour le niveau de détresse psychologique. Précisons qu'il y a six grands modèles d'analyses qui ont été effectués.

Tout d'abord, le modèle 1 tient compte du rôle des conditions de l'organisation du travail ainsi que des variables contrôles sur le niveau de détresse psychologique. Ce qui permettra de voir le rôle des conditions de l'organisation du travail sur le niveau de détresse psychologique avant l'ajout des traits de personnalité. Ce modèle vérifiera le rôle direct des conditions de l'organisation du travail, ce qui permettra de confirmer ou d'infirmer les hypothèses 1 à 8. Ensuite, le deuxième modèle comprend l'ajout des trois traits de personnalité (estime de soi, centre de contrôle et sentiment de cohésion) et permettra ainsi de confirmer ou d'infirmer les hypothèses 9 à 11. Dans un troisième temps, nous regarderons principalement les interactions de l'estime de soi sur la relation entre chacune des huit variables des conditions de l'organisation du travail et le niveau de détresse psychologique, ce qui permettra d'identifier celles qui sont significatives. Le quatrième modèle regarde les interactions du centre de contrôle interne sur la relation entre chacune des variables des conditions de l'organisation du travail et le niveau de détresse psychologique, et permettra ainsi de voir celles qui sont significatives. Le cinquième modèle se concentre sur les interactions du sentiment de cohésion dans le but de voir celles qui sont significatives. Finalement, le sixième modèle estime le niveau de détresse psychologique et les différentes conditions de l'organisation du travail, les variables contrôles, les traits de personnalité ainsi que de tous les effets d'interactions significatifs des trois modèles précédents afin de confirmer ou d'infirmer les hypothèses 12 à 14 de notre recherche.

Le tableau 7 présente les coefficients de régressions non standardisés et les niveaux de significations statistiques.

Tableau 7 - Résultats des analyses multi-niveaux

	Modèle 1	Modèle 2	Modèle 3	Modèle 4	Modèle 5	Modèle 6
Constante	2,523**	3,667 **	4,131 **	4,178 **	3,612 **	4,022 **
Condition de l'organisation du travail						
Utilisation des compétences	0,005	0,011 **	0,001	0,004	-0,001	0,011 **
Autorité décisionnelle	-0,003	0,009 **	0,017	-0,006	0,010	0,010 **
Demandes psychologiques	0,022**	0,015 **	0,055 *	0,041 *	0,053 **	0,052 **
Demandes physiques	0,008	0,003	0,088	-0,006	-0,060	-0,003
Soutien social au travail	-0,027**	-0,013 **	-0,056 **	-0,052 **	-0,033 *	-0,072 **
Insécurité d'emploi	0,040**	0,017 **	0,001	0,011	0,101 **	0,103 **
Heures travaillées (nombre)	0,001 *	0,001 *	-0,002	-0,004 **	0,001	-0,004 **
Horaire de travail (irrégulier)	0,026	0,031 *	0,052	0,074	0,044	0,031 *
Variables contrôles						
Sexe (femme)	0,125**	0,120 **	0,120 **	0,120 **	0,121 **	0,121 **
Âge	-0,012**	-0,008 **	-0,008 **	-0,009 **	-0,008 **	-0,008 **
Scolarité	-0,007 *	0,001	0,001	0,001	0,001	0,001
Évènements stressants vécus (enfance)	0,066**	0,036 **	0,036 **	0,035 **	0,036 **	0,035 **
Statut marital (couple)	-0,096**	-0,058 **	-0,057 **	-0,058 **	-0,059**	-0,058 **
Statut parental (présence)	-0,009	-0,007	-0,007	-0,007	-0,007	-0,007
Revenu du ménage	-0,020**	-0,010	-0,009	-0,010	-0,009	-0,009
Tensions maritales	0,000	0,002	0,002	0,002	0,002	0,002
Tensions parentales	0,101**	0,056 **	0,055 **	0,055 **	0,056 **	0,055 **
Soutien social hors travail	-0,261**	-0,180 **	-0,177 **	-0,177 **	-0,177 **	-0,176 **
Traits de personnalité						
Estime de soi (faible)		0,003	-0,021	0,002	0,003	-0,008
Centre de contrôle (interne)		-0,025 **	-0,025 **	-0,050 **	-0,025**	-0,048 **
Sentiment de cohésion		-0,019 **	-0,019 **	-0,019 **	-0,018**	-0,014 **
Interactions						
Estime de soi - Utilisation des compétences			0,001			
Estime de soi - Autorité Décisionnelle			0,001			
Estime de soi - Demandes physiques			-0,005			
Estime de soi - Demandes psychologiques			-0,002			

	Modèle 1	Modèle 2	Modèle 3	Modèle 4	Modèle 5	Modèle 6
Estime de soi - Soutien social au travail			0,002 *			0,001
Estime de soi - Insécurité d'emploi			0,001			
Estime de soi - Heures travaillées			0,000			
Estime de soi - Horaire de travail (irrégulier)			-0,001			
Centre de contrôle - Utilisation des compétences				0,000		
Centre de contrôle - Autorité décisionnelle				0,000		
Centre de contrôle - Demandes physiques				0,000		
Centre de contrôle - Demandes psychologiques				-0,001		
Centre de contrôle - Soutien social au travail				0,002 **		0,002 *
Centre de contrôle - Insécurité d'emploi				0,000		
Centre de contrôle - Heures travaillées				0,0002**		0,0002**
Centre de contrôle - Horaire de travail				-0,002		
Sentiment de cohésion - Utilisation des compétences					0,000	
Sentiment de cohésion - Autorité décisionnelle					0,000	
Sentiment de cohésion - Demandes physiques					0,001	
Sentiment de cohésion - Demandes psychologiques					-0,001 *	-0,001 *
Sentiment de cohésion - Soutien social au travail					0,000	
Sentiment de cohésion - Insécurité d'emploi					-0,001 **	-0,001 **
Sentiment de cohésion - Heures travaillées					0,000	
Sentiment de cohésion - Horaire de					0,000	

	Modèle 1	Modèle 2	Modèle 3	Modèle 4	Modèle 5	Modèle 6
travail (irrégulier)						
σ^2_{μ}	0,372**	0,292 **	0,291 **	0,291 **	0,292 **	0,291 **
σ^2_e	0,537**	0,526 **	0,526 **	0,525 **	0,525 **	0,525 **
$X^2(\text{dl})$	2034,42**(18)	4275,72**(21)	4304,19**(29)	4321,84**(29)	4315,49**(29)	4345,3**(26)

Note: * $p < 0.05$ et ** $p < 0.01$

Premièrement, les résultats des analyses du premier modèle permettent d'identifier l'effet des différentes variables sur le niveau de détresse psychologique. L'utilisation des compétences, l'autorité décisionnelle, les demandes physiques et l'horaire de travail irrégulier n'influencent pas de manière significative la variable dépendante. Toutefois, les demandes psychologiques ($\gamma = 0,022$, $p < 0,01$), le nombre d'heures travaillées ($\gamma = 0,001$, $p < 0,05$) ainsi que l'insécurité d'emploi ($\gamma = 0,040$, $p < 0,01$) sont les variables du travail qui influencent positivement le niveau de détresse psychologique. À mesure que ces variables augmentent, le niveau de détresse psychologique le fait aussi. Tandis que le soutien social au travail ($\gamma = -0,027$, $p < 0,01$) est associé négativement au niveau de détresse psychologique, c'est-à-dire qu'en augmentant il fait diminuer le niveau de détresse psychologique. En ce qui concerne les variables contrôles, le statut parental et les tensions maritales ne sont pas significatifs. Par ailleurs, certaines variables contrôles s'associent positivement à la variable dépendante, telles que le fait d'être une femme ($\gamma = 0,125$, $p < 0,01$), les événements stressants vécus dans l'enfance ($\gamma = 0,066$, $p < 0,01$) de même que les tensions parentales ($\gamma = 0,101$, $p < 0,01$). Par contre, l'âge ($\gamma = -0,012$, $p < 0,01$), le niveau de scolarité ($\gamma = -0,007$, $p < 0,05$), le fait d'être en couple ($\gamma = -0,096$, $p < 0,01$), le revenu du ménage ($\gamma = -0,020$, $p < 0,01$) et le soutien social hors travail ($\gamma = -0,261$, $p < 0,01$) sont négativement associés au niveau de détresse, c'est-à-dire que leur

présence fait diminuer le niveau de la variable à l'étude. Enfin, ce modèle détient une variance résiduelle significative. Plus précisément, le σ^2_{μ} significatif indique qu'il y a de la variation entre les individus, tandis que le σ^2_e significatif indique qu'il y a de la variation des mesures dans le temps. Ainsi, le niveau de détresse psychologique varie dans le temps et entre les individus.

Deuxièmement, l'ajout des traits de personnalité lors du second modèle d'analyse fait en sorte de modifier l'effet de certaines variables du travail et contrôles sur le niveau de détresse psychologique. Notamment, l'utilisation des compétences ($\gamma = 0,011$, $p < 0,01$), l'autorité décisionnelle ($\gamma = 0,009$, $p < 0,01$) et l'horaire de travail irrégulier ($\gamma = 0,031$, $p < 0,05$) deviennent significativement associés de manière positive au niveau de détresse psychologique. Tandis que le niveau de scolarité et le revenu du ménage perdent leur signification. De plus, nous constatons que deux traits de personnalité influencent significativement et de manière négative le niveau de détresse psychologique, soit le centre de contrôle interne et le sentiment de cohésion. Par contre, l'estime de soi n'y est pas associée de manière significative. Pour ce qui est de la variance résiduelle, les résultats indiquent qu'elle est significative. Le σ^2_{μ} significatif indique qu'il y a de la variation entre les individus, tandis que le σ^2_e significatif indique qu'il y a de la variation des mesures dans le temps. Autrement dit le niveau de détresse psychologique varie dans le temps et entre les individus.

Troisièmement, nous avons analysé les effets d'interactions reliés à l'estime de soi. Ainsi, nous sommes en mesure de constater que l'estime de soi modère la relation entre le

soutien social au travail et le niveau de détresse psychologique ($\gamma = 0,002$, $p < 0,05$). Dans ce cas-ci, le coefficient positif indique qu'à mesure que le niveau d'estime de soi augmente, l'effet du soutien social au travail sur le niveau de la détresse psychologique diminue. La variation entre les individus (σ^2_{μ} significatif) et entre les mesures répétées dans le temps (σ^2_e significatif) demeurent significatives. Ainsi, le niveau de détresse psychologique varie dans le temps et entre les individus.

Quatrièmement, nous avons analysé les effets d'interactions associées au centre de contrôle interne. Nous constatons que le centre de contrôle interne interagit sur la relation entre le soutien social au travail et le niveau de détresse psychologique ($\gamma = 0,002$, $p < 0,01$), de même que sur la relation entre le nombre d'heures travaillées et le niveau de détresse psychologique ($\gamma = 0,0002$, $p < 0,01$). Les coefficients positifs indiquent que plus le centre de contrôle est interne, moins l'effet du soutien social au travail et le nombre d'heures travaillées sur le niveau de détresse psychologique sont importants. Cinquièmement, suite aux analyses comprenant les effets d'interactions du sentiment de cohésion, nous constatons que ce trait de personnalité possède un effet d'interaction sur la relation entre les demandes psychologiques et le niveau de détresse psychologique ($\gamma = -0,001$, $p < 0,05$) et aussi sur la relation entre l'insécurité d'emploi et le niveau de détresse psychologique ($\gamma = -0,001$, $p < 0,01$). À l'instar des deux modèles précédents, les coefficients négatifs indiquent qu'à mesure que le sentiment de cohésion augmente, l'effet des demandes psychologiques et de l'insécurité d'emploi sur le niveau de détresse psychologique diminuent. Enfin, ce modèle détient une variance résiduelle significative.

Plus précisément, le σ^2_{μ} significatif indique qu'il y a de la variation entre les individus, tandis que le σ^2_e significatif indique qu'il a de la variation des mesures dans le temps.

Finalement, le dernier modèle comprend l'ensemble des variables du travail, contrôles, des traits de personnalité, ainsi que les variables d'interactions trouvées significatives précédemment. Nous constatons que l'estime de soi n'a pas d'effet d'interaction significatif sur la relation entre les conditions du travail et le niveau de détresse psychologique. Cependant, le centre de contrôle interne interagit significativement sur la relation entre le soutien social au travail et le niveau de détresse psychologique ($\gamma = 0,002$, $p < 0,05$), de même que sur la relation entre les heures travaillées et le niveau de détresse psychologique ($\gamma = 0,0002$, $p < 0,01$). Les coefficients positifs indiquent que plus le centre de contrôle est interne, moins l'effet du soutien social au travail et le nombre d'heures travaillées sur le niveau de détresse psychologique est important. Donc, plus le travailleur possède un centre de contrôle interne, moins grand sera l'effet du soutien social au travail et du nombre d'heures travaillées sur son niveau de détresse psychologique. Également, le sentiment de cohésion interagit significativement sur la relation entre les demandes psychologiques et le niveau de détresse psychologique ($\gamma = -0,001$, $p < 0,05$) et sur la relation entre l'insécurité d'emploi et le niveau de détresse psychologique ($\gamma = -0,001$, $p < 0,01$). Dans les deux cas, les coefficients négatifs indiquent que le sentiment de cohésion diminue l'effet des demandes psychologiques et de l'insécurité d'emploi sur le niveau de détresse psychologique. Ces deux variables du travail contribuent à faire augmenter le niveau de détresse psychologique et le sentiment de cohésion agit ici à titre de facteur de protection en diminuant leur effet sur le niveau de

détresse psychologique. Pour ce qui est de la variance résiduelle, les résultats indiquent qu'elle est significative. Le σ^2_{μ} significatif indique qu'il y a de la variation entre les individus, tandis que le σ^2_e significatif indique qu'il y a de la variation des mesures dans le temps. Donc, le niveau de détresse psychologique varie dans le temps et entre les individus.

En résumé, nous constatons qu'il y a sept variables du travail qui sont significativement associées au niveau de détresse psychologique. L'utilisation des compétences, l'autorité décisionnelle, les demandes psychologiques, l'insécurité d'emploi, l'horaire de travail irrégulier et le nombre d'heures travaillées le sont positivement. Donc, ces variables font augmenter le niveau de détresse psychologique. Inversement, le soutien social au travail (fort) y est négativement associé. Ainsi, ce facteur du travail contribue à faire diminuer le niveau de détresse psychologique. Par ailleurs, deux traits de personnalité s'associent de manière significative au niveau de détresse psychologique. Il s'agit du centre de contrôle interne et du sentiment de cohésion qui s'y associe de manière négative, donc à un plus faible niveau de détresse psychologique. En ce qui concerne les effets d'interactions, nous constatons que le centre de contrôle interne modère le soutien social au travail et le nombre d'heures travaillées sur le niveau de détresse psychologique de façon significative, c'est-à-dire qu'il diminue leur effet. Tandis que le sentiment de cohésion modère la relation entre les demandes psychologiques et l'insécurité d'emploi sur le niveau de détresse psychologique de manière significative, ainsi il diminue l'effet de ces variables du travail. Pour ce qui est des variables contrôles, il y en a six qui ont un effet significatif sur le niveau de détresse psychologique. En fait, le fait d'être une femme,

d'avoir vécu des évènements de vie stressants dans l'enfance et de vivre de la tension parentale s'associent à un plus haut niveau de détresse psychologique. Au contraire, l'âge, le fait d'être en couple et bénéficier d'un soutien social hors travail s'associent à un niveau plus faible de détresse psychologique. Finalement, nos résultats indiquent qu'il y a une variation résiduelle significative de la détresse psychologique entre les individus de notre échantillon et les mesures prises sur un même individu au fil du temps.

Le prochain chapitre portera sur la discussion des résultats.

Chapitre 5 - Discussion

Le cinquième chapitre se divise en quatre sous-sections respectives où nous présenterons dans un premier temps la synthèse de notre démarche scientifique. Ensuite, nous effectuerons l'évaluation des hypothèses de recherche en précisant celles qui seront confirmées et celles qui seront infirmées. Par la suite, nous ferons état des forces et faiblesses de la présente étude. Finalement, nous allons conclure en suggérant des propositions de recherche ultérieures.

5.1 Synthèse de la démarche scientifique

Tout d'abord, rappelons que ce projet de recherche visait essentiellement à déterminer le rôle modérateur des traits de personnalité sur la relation entre certaines conditions de l'organisation du travail et le niveau de détresse psychologique vécu en milieu de travail. Par ailleurs, les objectifs secondaires étaient d'établir la contribution spécifique des conditions de l'organisation de travail et des traits de personnalité sur le niveau de détresse psychologique.

La revue de littérature présentée au premier chapitre nous a permis de faire ressortir les principales connaissances concernant la santé mentale au travail. De façon générale, nous avons remarqué que la détresse psychologique affecte de nombreux travailleurs. À cet effet, rappelons que Marchand et al. (2005a) ont rapporté des taux de 43 % pour un premier épisode de détresse psychologique et 19 % pour des épisodes multiples entre 1994-1995 et 2000-2001. Ce qui n'est pas sans rappeler la pertinence des études portant sur ce phénomène. Par ailleurs, nous avons retenu de cette littérature que les milieux de

travail pouvaient être en partie responsables de l'état de santé mentale des travailleurs. En effet, plusieurs études ont montré le rôle spécifique de certaines conditions de l'organisation du travail. De plus, certaines études ont identifié une contribution spécifique des traits de personnalité et d'autres ont observé un effet modérateur de ceux-ci. Ainsi, à partir de ces études, nous avons proposé une question de recherche qui visait surtout à identifier le rôle modérateur des traits de personnalité. Cet aspect méritait d'être précisé vu le peu d'études sur le sujet. Également, nous cherchions à connaître la contribution des conditions de l'organisation du travail et des traits de personnalité sur le niveau de détresse psychologique.

Pour la réalisation de cette étude, nous avons eu accès à des données secondaires provenant de cinq cycles de l'Enquête nationale sur la santé de la population (ENSP) de Statistique Canada. Notre échantillon comportait 7338 personnes âgées entre 15 et 55 ans et qui étaient en emploi à tous les cycles de l'enquête. Ensuite, nous avons effectué des régressions multiples multiniveaux afin de vérifier les hypothèses ayant été proposées dans ce mémoire.

Dans la prochaine section, nous discuterons des différentes hypothèses de la recherche dans le but de les infirmer ou de les confirmer.

5.2 Évaluation des hypothèses

Les hypothèses de notre projet de recherche portent sur la problématique générale de la détresse psychologique vécue en milieu de travail. Nous débuterons par celles que nous

avons confirmées, au moins partiellement, et enfin les hypothèses que nous avons infirmées.

5.2.1 Hypothèses partiellement confirmées

5.2.1.1 Hypothèses concernant le rôle des conditions de l'organisation du travail

Pour notre **troisième hypothèse**, nous avons postulé que les demandes psychologiques soient associées positivement à la détresse psychologique. Notre hypothèse est confirmée partiellement par les résultats obtenus lors de nos analyses (voir tableau 7). En effet, plus le niveau de demande psychologique est élevé, plus le niveau de détresse psychologique augmente, mais uniquement dans certains cas. Plus précisément, les demandes psychologiques sont modérées par le sentiment de cohésion. En fait, il s'agit d'une relation modérée et non une relation directe qui unit cette variable du travail au niveau de détresse psychologique. Tout de même, les demandes psychologiques font partie des conditions de l'organisation du travail qui favorisent le développement de la détresse psychologique. Ce résultat est conforme à l'ensemble des études ayant considéré cette variable (Albertsen et al., 2001; Bourbonnais et al., 1996, 2005; Cole et al., 2002; Escriba-Aguir et Pérez-Hoyos, 2008; Parkes, 1991; Pomaki et al, 2004; Pugliesi, 1999).

La **cinquième hypothèse** de notre recherche est que le nombre d'heures travaillées est associé de façon positive à la détresse psychologique. Les résultats de nos analyses nous conduisent à confirmer partiellement cette hypothèse (voir tableau 7). Ceci implique que plus le nombre d'heures travaillées est grand, plus le niveau de détresse psychologique augmente significativement, mais ceci dans certains cas seulement. En effet, il s'agit ici

d'une relation modérée et non d'une relation directe. En d'autres termes, le nombre d'heures travaillées est associée positivement à la détresse psychologique lorsque nous considérons l'interaction avec le centre de contrôle dans notre modèle d'analyse. D'autres auteurs ont trouvés que le nombre d'heures travaillées est positivement associé à la détresse psychologique (Hayasaka et al., 2007; Marchand et al., 2003; Paterniti et al., 2002). En fait, il est possible que le fait de travailler un plus grand nombre d'heures augmente l'exposition du travailleur à certaines conditions de l'organisation du travail qui font augmenter le niveau de sa détresse psychologique. De plus, le fait de travailler beaucoup limite l'individu à pratiquer des loisirs et à rencontrer des amis (source de soutien social hors travail), ce qui autrement serait bénéfique pour sa santé mentale. Finalement, un nombre important d'heures travaillées peut occasionner des conflits travail-famille. Cependant, il est important de rappeler que le nombre d'heures travaillées est modéré par le centre de contrôle interne. Ainsi, il est possible que les travailleurs qui ont un centre de contrôle interne voit le travail comme une opportunité d'améliorer leur condition financière puisque le fait de travailler un plus grand nombre d'heures contribue à la bonification de son revenu d'emploi. Ceci puisque les individus qui ont un centre de contrôle interne ont tendance à prendre des actions afin d'influencer leur vie. Cet aspect devient important dans un contexte où le marché de l'emploi tend à se précariser, notamment dû à la hausse du nombre d'emplois atypiques (travail autonome, contractuel, etc). Ainsi, le fait de travailler un certain nombre d'heures est susceptible de diminuer une insécurité financière qui peut être ressentie lorsque, par exemple, un emploi contractuel est occupé (liste de rappel, contrat à durée indéterminée ou déterminée) et où le nombre d'heures est incertain et parfois limité.

Notre **septième hypothèse** de recherche suggérait que le soutien social au travail est associé négativement à la détresse psychologique. Les résultats obtenus lors de nos analyses multiniveaux confirment partiellement cette hypothèse. En effet, le fait de bénéficier d'un fort soutien social au travail s'associe à un niveau plus faible de détresse psychologique vécue par les travailleurs. Toutefois, cette variable du travail est modérée par le centre de contrôle interne. Ainsi, nous pouvons affirmer qu'il s'agit ici d'une relation modérée plutôt qu'une relation directe entre le soutien social au travail et le niveau de détresse psychologique. Plusieurs auteurs ayant étudié cette variable arrivent à la conclusion qu'elle est positivement associée à la détresse psychologique (Albertsen et al., 2001; Bourbonnais et al., 1996, 1998, 2005; Chang et al., 2005; Clays et al., 2007; Cole et al., 2002; Escriba-Aguir et Pérez-Hoyos, 2008; Karasek et Theorell, 1990; Marchand et al., 2005a, 2006a; McDonough, 2000; Pomaki et al., 2004; Van der Doef et al., 1999; Vermulen et Mustard, 2000; Wilkins et Beaudet, 1998).

Notre **huitième hypothèse** de recherche présumait que l'insécurité d'emploi est associée positivement à la détresse psychologique. Les résultats de nos analyses confirment partiellement la validité de cette hypothèse (voir tableau 7). Cela puisque le sentiment de cohésion interagit sur cette variable. Ce qui signifie que plus le niveau d'insécurité d'emploi des travailleurs est élevé, plus le niveau de détresse psychologique de ces derniers sera important, mais ceci dans certains cas seulement. En effet, il s'agit ici d'une relation modérée et non d'une relation directe. En d'autres termes, l'insécurité d'emploi est associée positivement à la détresse psychologique lorsque nous considérons

l'interaction avec le sentiment de cohésion dans notre modèle d'analyse. Toutefois, d'autres études sont arrivées à la conclusion que l'insécurité d'emploi s'associait positivement à la détresse psychologique (Bourbonnais et al., 1998; Chang et al., 2005; Cole et al., 2002; Marchand et al., 2005a, 2006a, Näswall et al., 2005; Strazdins et al., 2004).

5.2.1.2 Hypothèses concernant le rôle des traits de personnalité

En ce qui concerne notre **dixième hypothèse** de recherche, qui postulait que le centre de contrôle interne est associé de façon négative à la détresse psychologique, les résultats de nos analyses multiniveaux nous permettent de la confirmer partiellement (voir tableau 7). Effectivement, plus le centre de contrôle interne est fort, moins le niveau de détresse psychologique est important, sauf en présence des variables du travail que ce trait de personnalité modère (soutien social au travail et nombre d'heures travaillées). En fait, dans notre modèle, le centre de contrôle interne agit sur le niveau de détresse psychologique par l'intermédiaire du soutien social au travail et du nombre d'heures travaillées. En somme, nous pouvons en conclure qu'il agit sur ces facteurs du travail qui eux agissent sur la détresse psychologique. Toutefois, le centre de contrôle interne représente, en l'absence de ces variables du travail, une ressource inhérente du travailleur lui permettant de vivre un niveau de détresse psychologique plus faible. D'ailleurs, ces résultats sont similaires à ceux obtenus par différents auteurs (Chan et al., 2000; Chang et al., 2005; Daniels et Guppy, 1994; Leung et al., 2000; Marchand et al., 2005a, 2006a; Parkes, 1991; Rahim, 1996; Wilkins et Beaudet, 1998).

Notre **onzième hypothèse** de recherche suggérait que le sentiment de cohésion est associé de façon négative à la détresse psychologique. Cette hypothèse est confirmée partiellement par les résultats obtenus lors de nos analyses multiniveaux (voir tableau 7). Ainsi, plus le travailleur a un important sentiment de cohésion, moins élevé est son niveau de détresse psychologique. Toutefois, ceci est vrai uniquement en l'absence des variables que modère ce trait de personnalité (les demandes psychologiques et l'insécurité d'emploi). En fait, le sentiment de cohésion agit directement sur le niveau de détresse psychologique en l'absence de ces variables dans notre modèle d'analyse. Par contre, lorsque ces dernières sont présentes, le sentiment de cohésion agit sur la détresse psychologique par l'intermédiaire de ces facteurs du travail. Ce qui suggère que le sentiment de cohésion permet, dans certains cas, au travailleur qui le possède de vivre un plus faible niveau de détresse psychologique. D'ailleurs, quelques chercheurs ont obtenu des résultats allant dans le même sens (Albertsen et al., 2001; Marchand et al., 2005a, 2006a).

5.2.1.3 Hypothèses concernant l'effet modérateur des traits de personnalité

La **treizième hypothèse** de notre recherche présumait que le centre de contrôle interne a un effet modérateur sur la relation entre les conditions de l'organisation du travail et la détresse psychologique. Les résultats de nos analyses multiniveaux nous permettent de confirmer partiellement cette hypothèse de recherche. En fait, le centre de contrôle interne modère uniquement la relation entre le soutien social hors travail et le niveau de détresse psychologique ainsi que la relation entre le nombre d'heures travaillées et le niveau de détresse psychologique. Ce qui implique que plus le centre de contrôle est

interne, moins grande est l'influence du soutien social au travail et du nombre d'heures travaillées sur le niveau de détresse psychologique. Donc, un travailleur qui a un centre de contrôle interne bénéficiera moins du soutien social pour réduire la détresse psychologique ressentie. De plus, un travailleur qui a un centre de contrôle interne peut travailler de nombreuses heures et moins ressentir de détresse psychologique qu'un travailleur qui a un centre de contrôle externe.

Finalement, notre **quatorzième hypothèse** de recherche postulait que le sentiment de cohésion a un effet modérateur sur la relation entre les conditions de l'organisation du travail et la détresse psychologique. Les résultats obtenus lors de nos analyses multiniveaux nous permettent de confirmer partiellement cette hypothèse (voir tableau 7). Le sentiment de cohésion modère la relation entre les demandes psychologiques et le niveau de détresse psychologique ainsi que la relation entre l'insécurité d'emploi et le niveau de détresse psychologique. Ce qui signifie que le sentiment de cohésion diminue l'effet que les demandes psychologiques et l'insécurité d'emploi exercent sur le niveau de détresse psychologique vécue en milieu de travail. Ainsi, le sentiment de cohésion est une caractéristique personnelle qui semble protéger de l'effet des demandes psychologiques et de l'insécurité d'emploi, qui sont des facteurs du travail qui contribuent à faire augmenter le niveau de détresse psychologique. Donc, ce trait de personnalité peut agir à titre de facteur de protection.

5.2.2 Hypothèses infirmées

5.2.2.1 Hypothèses concernant le rôle des conditions de l'organisation du travail

Tout d'abord, il faut rappeler que notre **première hypothèse** de recherche proposait que l'utilisation des compétences soit associée de façon négative au niveau de détresse psychologique. Les résultats non significatifs obtenus lors du premier modèle des analyses multiniveaux (tableau 7), présentés au chapitre 4, nous force à infirmer cette hypothèse. Par contre, à l'ajout des traits de personnalité (estime de soi, centre de contrôle et sentiment de cohésion) lors du deuxième modèle d'analyse, l'utilisation des compétences est devenue significativement associée à l'augmentation du niveau de détresse psychologique des travailleurs. Donc, plus les travailleurs doivent utiliser leurs compétences dans le cadre de leur travail, plus leur niveau de détresse psychologique est élevé, mais uniquement lorsque l'on considère leurs traits de personnalité, ce qui en fait une relation contingente. Ceci va à l'encontre des résultats obtenus par la majorité des auteurs dans le domaine, qui ont montré que l'utilisation des compétences s'associait significativement et de manière négative à la détresse psychologique (Albertsen et al., 2001; Bourbonnais et al., 1996, 1999; Karasek, 1979; Karasek et Theorell, 1990; Marchand et al., 2006; Vermulen et Mustard, 2000; Wilkins et Beaudet, 1998). Toutefois, Marchand et al. (2006a) arrivent aux mêmes résultats que nous. Tout comme cette étude, notre recherche considère les traits de personnalité des travailleurs, ce qui influence significativement les résultats obtenus. Par ailleurs, l'utilisation des compétences fait référence à l'utilisation des habiletés et qualifications du travailleur et de sa possibilité d'en développer de nouvelles. Le fait de devoir constamment développer de nouvelles habiletés et compétences implique l'absence de routine associée au travail et peut devenir

une source de stress conduisant à affecter la santé mentale de certains travailleurs. Ainsi, nous constatons que l'utilisation des compétences peut être une arme à deux tranchants en fonction des individus. Ce qui implique que nous devons tenir compte de la personne (traits de personnalité) dans son environnement de travail afin de bien identifier les déterminants de la détresse psychologique. Une explication possible serait que, par exemple, une personne ayant un centre de contrôle externe pourrait croire qu'elle n'est pas en mesure ou n'a pas de contrôle sur le développement de ses compétences et verrait cette éventualité comme étant anxiogène. Par ailleurs, la tertiarisation du marché du travail actuel engendre un déplacement collectif des demandes qui y sont exigées. En effet, les demandes physiques semblent être de moins en moins présentes au profit des demandes psychologiques, notamment vu l'avancement des nouvelles technologies et de la robotisation. Cet effort de compréhension des nouvelles technologies et le changement rapide qui s'opère dans ce domaine force de plus en plus de travailleurs à devoir s'adapter au même rythme, ce qui suscite grandement l'utilisation de leurs compétences et peut leur occasionner de la détresse psychologique.

Notre **deuxième hypothèse** de recherche suggérait que l'autorité décisionnelle s'associe de façon négative à la détresse psychologique. Les résultats non significatifs des analyses multiniveaux présentés au quatrième chapitre (tableau 7) infirment cette hypothèse. Toutefois, lorsque nous considérons les traits de personnalité lors du deuxième modèle d'analyse, l'autorité décisionnelle joue un rôle significatif sur le niveau de détresse psychologique des travailleurs. En fait, les résultats indiquent que plus les travailleurs ont accès à un certain niveau d'autorité décisionnelle dans le cadre de leur emploi, plus grand

sera leur niveau de détresse psychologique si l'on prend en considération leurs traits de personnalité (relation contingente). Par ailleurs, l'ensemble de la littérature sur le sujet va dans le sens contraire (Albertsen et al., 2001; Bourbonnais et al., 1996, 2005; Chang et al., 2005; Cole et al., 2002; Dompierre et al., 1993; Dragano et al., 2008; Escriba-Aguir et Pérez-Hoyos, 2008; Karasek, 1979; Parkes, 1991; Shimazu et al., 2008; Vermulen et Mustard, 2000). Cependant, Marchand et al. (2005a), qui ont eux aussi considéré les traits de personnalité dans leur modèle d'analyse, arrivent aux mêmes résultats que nous. Le fait d'avoir considéré les traits de personnalité des travailleurs est susceptible d'avoir contribué aux résultats obtenus. L'idée derrière cette affirmation est que l'autorité décisionnelle peut être une source de stress en fonction des personnes ou du contexte entourant le milieu de travail. En effet, la possibilité d'organiser soi-même ses tâches et de prendre des décisions en regard de celles-ci peut occasionner du stress conduisant à une plus grande détresse psychologique. Ceci peut être le cas lorsqu'il n'y a pas de soutien social pour conseiller ou appuyer les décisions du travailleur. Une autre explication possible serait que, par exemple, une personne ayant un centre de contrôle externe percevra la prise de décisions en regard de son travail comme anxiogène puisqu'il croit avoir peu de contrôle sur les événements.

Pour ce qui est de notre **quatrième hypothèse** de recherche, nous avons énoncé que les demandes physiques seraient associées de façon positive à la détresse psychologique. Toutefois, les résultats obtenus lors de nos analyses multiniveaux nous indiquent que ce n'est manifestement pas le cas. Ainsi, en fonction de notre étude, les demandes physiques ne semblent pas prédire le niveau de détresse psychologique. Nos résultats vont dans le

même sens que ceux obtenus dans l'étude empirique de Marchand et al., (2005a). Par contre, d'autres recherches sont arrivées à une autre conclusion quant à l'effet de cette variable du travail (de Jonge et al., 1999; Julien et al., 2000; Marchand et al., 2005b; Stansfeld et al., 1999). Ces recherches ont rapporté que les demandes physiques contribuaient à faire augmenter la détresse psychologique. Nos résultats peuvent être dus, en partie, à la mesure de cette variable qui ne contient qu'un seul indicateur.

Notre **sixième hypothèse** de recherche postulait que l'horaire de travail irrégulier est associé de façon positive à la détresse psychologique. Cette hypothèse est infirmée par les résultats non significatifs de nos analyses (voir tableau 7). Cependant, lorsque nous ajoutons les traits de personnalité (estime de soi, centre de contrôle et sentiment de cohésion) des travailleurs, l'horaire de travail irrégulier devient significativement associée au niveau de détresse psychologique (relation contingente). Ce qui suggère que les individus contraints à un horaire de travail irrégulier voient leur niveau de détresse psychologique augmenter, lorsque l'on prend en considération leurs traits de personnalité. Ce résultat est conforme au résultat obtenu par Marchand et al. (2003, 2005b) qui considère aussi les traits de personnalité des travailleurs. Ainsi, nous pouvons supposer que l'effet de cette variable du travail dépend des individus, c'est-à-dire que certains peuvent être davantage affectés par les conséquences qu'un horaire de travail irrégulier peut occasionner. Par exemple, certaines personnes peuvent ressentir les conflits travail-famille ou encore une modification du rythme circadien et la fatigue qui s'ensuit comme étant particulièrement anxiogène.

5.2.2.2 Hypothèses concernant le rôle des traits de personnalité

La **neuvième hypothèse** de notre étude postulait que l'estime de soi est associée de façon négative à la détresse psychologique. Nos prédictions n'ont pas été confirmées par nos analyses multiniveaux, celles-ci n'étant pas significatives en regard de cette variable. Ces résultats vont dans le même sens que ceux obtenus par Marchand et al., (2005a, 2006a). Cependant, d'autres études ont trouvé que l'estime de soi contribuait à faire diminuer la détresse psychologique (Carson et al., 1997; Chan et al., 2000; Chang et al., 2005; McDonough, 2000; Paterniti et al., 2002). Il est difficile d'interpréter ce résultat qui peut être dû à plusieurs facteurs, notamment aux valeurs moyennes de cette variable qui sont particulièrement élevées avec un faible écart-type (voir tableau 5). Ainsi, la variance de l'estime de soi est limitée dans notre échantillon, ce qui diminue les probabilités de corrélations de celle-ci lors des analyses. Les résultats tendent à démontrer que le sentiment d'avoir le contrôle sur sa vie fait davantage une différence.

5.2.2.3 Hypothèses concernant l'effet modérateur des traits de personnalité

La **douzième hypothèse** émise lors de cette étude postulait que l'estime de soi ait un effet modérateur sur la relation entre les conditions de l'organisation du travail et la détresse psychologique. Puisque nos analyses multiniveaux n'indiquent pas de lien significatif entre l'estime de soi et le niveau de détresse psychologique, l'hypothèse 12 doit être infirmée. Les études de Marchand et al., (2005a, 2006a) sont arrivées aux mêmes résultats que nous. Par contre, Mäkikangas et al., (2003) ont trouvé que l'estime de soi agissait à titre de modérateur de la relation entre le climat de travail et la détresse

psychologique, mais uniquement chez les hommes. Cela dit, la rareté des études qui considèrent cette variable rend difficile l'interprétation de ce résultat. À ce stade-ci, nous pouvons conclure que l'estime de soi ne permet pas de protéger les travailleurs face à la détresse psychologique que peuvent causer les conditions de l'organisation du travail. Le fait de posséder une forte estime personnelle n'influence pas la relation entre les facteurs du travail et le niveau de détresse psychologique.

5.2.3 Les variables contrôles significatives

Nos analyses multiniveaux nous ont permis d'identifier certaines variables contrôles significativement reliées au niveau de détresse psychologique, soit le genre, l'âge, le niveau de scolarité, les événements stressants vécus dans l'enfance, le statut marital, le revenu du ménage, les tensions parentales et le soutien social hors travail.

Tout d'abord, le fait d'être une femme s'associe à un niveau plus élevé de détresse psychologique. D'ailleurs, plusieurs études ont trouvé que les femmes sont plus sujettes à souffrir de détresse psychologique que les hommes (Bourbonnais et al., 1996; Jurado et al., 2005; Marchand et al., 2003, 2004, 2005a, 2006a; McDonough, 2000, Pomaki et al., 2004; Simon, 1998; Wilkins et Beaudet, 1998). Également, plus les travailleurs sont âgés, moins élevé est leur niveau de détresse psychologique. C'est aussi ce que concluent plusieurs auteurs (Hayasaka et al., 2007; Marchand et al., 2005a, 2005b, 2006a; McDonough, 2000; Parkes, 1991; Shimazu et al., 2008; Vermulen et Mustard, 2000; Wilkins et Beaudet, 1998). Donc, en fonction de nos résultats, l'âge protège contre

un niveau élevé de détresse psychologique. Probablement qu'en vieillissant nous développons de meilleures stratégies nous permettant de faire face aux diverses situations de la vie quotidienne, notamment face aux contraintes du travail. De plus, les conditions de travail des individus tendent à s'améliorer avec le temps. Par ailleurs, plus les travailleurs ont vécu des événements de vie stressants durant l'enfance, plus leur niveau de détresse psychologique s'élève. Ces résultats vont dans le même sens que ceux de Marchand et al., (2005a, 2005b, 2006a). Le fait d'être en couple assure aussi une fonction de protection contre un niveau de détresse psychologique élevé selon notre étude. En effet, les travailleurs en couple vivent un niveau de détresse psychologique inférieur par rapport aux travailleurs célibataires. D'autres recherches ont démontré cette relation (Hayasaka et al., 2007; Leung et al., 2000; Marchand et al., 2005b; McDonough, 2000; Simon, 1998; Vermulen et Mustard, 2000). Dans un autre ordre d'idées, les tensions parentales, c'est-à-dire celles entre le travailleur et ses enfants, contribuent à faire augmenter le niveau de détresse psychologique ressenti. Marchand et al., (2005a) ainsi que Wilkins et Beaudet (1998) ont obtenu des résultats allant dans le même sens que nous au sujet des tensions parentales. Finalement, le soutien social hors travail fait diminuer le niveau de détresse psychologique vécu par les travailleurs de notre échantillon. D'ailleurs, d'autres études ayant étudié la problématique générale de la détresse psychologique ont observé une relation significative entre le soutien social hors travail et la détresse psychologique (Bourbonnais et al., 1996, 1998, 2005; Clays et al., 2007; Marchand et al., 2005a, 2006a; Rahim, 1996).

En conclusion, la détresse psychologique vécue en milieu de travail est particulièrement alarmante considérant la proportion de travailleurs touchés et les conséquences associées en frais d'absentéisme, d'indemnités de remplacement de revenu et de perte de productivité pour les entreprises. Il devient alors important pour les organisations de mieux cerner les déterminants de la santé mentale des employés. La présente étude parvient à fournir certains éléments de réponse à ce sujet. Dans l'ensemble, les résultats montrent que l'effet de modulation des traits de personnalité est modéré, voire faible. Ceci nous indique que pour contrer la détresse psychologique, mieux vaut mettre l'accent sur l'organisation du travail. Ainsi, des interventions plus générales basées sur les relations de travail pourraient être effectuées au niveau organisationnel, sans nécessairement mettre un accent particulier sur les déterminants individuels de la détresse psychologique. Ceci dit, les stratégies préventives des problèmes de santé mentale en milieu organisationnel devront tout de même considérer les deux ensembles de facteurs explicatifs. Il faudra alors établir des stratégies de prévention à la fois primaires, c'est-à-dire basées sur l'amélioration des conditions de travail et secondaires, soit axées sur l'individu. À titre d'exemples, les entreprises pourraient implanter un système d'heures flexibles permettant aux individus d'adapter leurs heures travaillées à leur horaire personnel et assurer un meilleur soutien social au travail en offrant davantage de rétroaction aux employés par l'entremise de plans d'évaluation du personnel, en complément à des formations très en vogue tels que la gestion du temps et du stress, la prise de décision et la communication interpersonnelle.

5.3 Forces et limites de la recherche

La section suivante énumèrent les forces et les limites de cette étude.

5.3.1 Forces

Tout d'abord, notre étude comporte plusieurs forces qu'il est important de mettre en évidence. Une des grandes forces fait référence à la représentativité de notre échantillon tiré de l'Enquête nationale sur la santé de la population (ENSP). Il est représentatif de la population canadienne en emploi, au niveau de l'âge, du sexe et de la distribution géographique des répondants. Ceci nous permet d'affirmer que la validité externe de notre étude est élevée, ainsi nous pouvons généraliser nos résultats à l'ensemble des travailleurs canadiens.

Par ailleurs, le type d'analyse que nous avons effectuée permet d'établir des relations de causalité entre les variables à l'étude. En effet, les analyses effectuées selon un devis longitudinal offrent l'avantage de déterminer correctement la direction de l'association entre un ensemble de variables. De ce fait, nous avons été en mesure de préciser la façon dont certains facteurs du travail influençaient notre objet d'étude qui est le niveau de détresse psychologique.

Également, le modèle d'analyse contrôle plusieurs variables étant susceptibles d'influencer les résultats. Ainsi, il est possible de mieux cerner le rôle des conditions de l'organisation du travail et des traits de personnalité, puisqu'ils ne sont pas contaminés par d'autres facteurs venant influencer les résultats.

5.3.2 Limites

Notre étude comporte toutefois certaines limites qui nécessitent d'être soulignées. Une de ces limites concerne la nature des données employées dans notre projet de recherche, soit des données secondaires. Ainsi, nous nous sommes restreints aux données recueillies par l'Enquête nationale sur la santé de la population (ENSP) de Statistique Canada. De ce fait, nous n'avons pas été en mesure d'inclure certaines variables dans notre modèle d'analyse qui auraient probablement été pertinentes, telle que d'autres traits de personnalité, la présence de conflits interpersonnels entre collègues, le climat organisationnel, les gratifications, la qualité de vie au travail, etc. De plus, les variables ont été mesurées par des questionnaires autorapportés, et donc, les différences de perception au niveau individuel sont susceptibles d'influencer l'exactitude des données recueillies.

En outre, nous avons été limités par le choix des échelles destinées à mesurer les variables à l'étude. Parfois, ces échelles ne contenaient pas un grand nombre d'items, ce qui pouvait contribuer à limiter l'issue de nos résultats. De plus, certains traits de personnalité n'ayant pas été contrôlés sont susceptibles d'avoir influencé les réponses des participants, tel que l'affectivité négative. Par ailleurs, les versions abrégées des échelles de Karasek (1985) utilisées par l'ENSP afin de mesurer l'utilisation des compétences, l'autorité décisionnelle, les demandes psychologiques et le soutien social au travail possèdent des consistances internes faibles, ce qui a pour conséquence que les effets de ces variables sur le niveau de détresse psychologique peuvent avoir été sous-estimés. De plus, le fait que la mesure de la détresse psychologique soit effectuée de façon ponctuelle

tous les deux ans ne nous permet pas de suivre l'individu sur une période continue. Ce qui rend l'estimation des variations temporelles de la détresse psychologique imprécise (Marchand et al., 2005a).

5.4 Pistes de recherche futures

Les recherches futures portant sur la détresse psychologique vécue en milieu de travail devraient permettre d'outrepasser les limites de la présente étude. Donc, de prochaines études pourraient utiliser des données primaires mesurées à l'aide d'échelles validées, contenant plusieurs items et offrant un haut niveau de consistance interne. Également, il serait pertinent de pouvoir suivre l'échantillon à l'étude de façon plus continue, ce qui implique de diminuer l'intervalle de temps séparant les mesures afin de préciser l'estimation des variations temporelles de la détresse psychologique.

De plus, les études ultérieures devraient se baser sur un modèle d'analyse plus complet. En effet, il serait intéressant d'inclure un plus grand nombre de variables étant susceptibles d'influencer la détresse psychologique vécue en milieu de travail. Notamment, nous avons vu dans la revue de littérature que plusieurs traits de personnalité jouaient un rôle sur la détresse psychologique, tels que le patron de comportement de type A, l'hostilité, l'affectivité négative et certaines composantes du Big Five. Ainsi, un projet de recherche ultérieur pourrait inclure l'ensemble de ces traits de personnalité en plus de ceux constituant la présente étude. De plus, il faut garder à l'esprit qu'il y a toujours la possibilité que ces derniers influencent les résultats obtenus dans les recherches qui ne les considèrent pas, limitant ainsi les conclusions de ces dernières.

Également, il pourrait être pertinent de regarder l'apport des variables autres que les traits de personnalité, notamment, la présence ou non d'un diagnostic psychologique chez le travailleur, la présence de conflits interpersonnels entre collègues (incompatibilité de caractère), le climat organisationnel, les gratifications (primes salariales, programme de reconnaissance, rétroaction), les jeux de pouvoir, la qualité de vie au travail, le fait d'aimer ou non son travail, le fait d'habiter loin ou non de son lieu de travail, le fait d'habiter en milieu rural versus urbain, etc. Effectivement, ces variables possèdent possiblement un pouvoir prédictif de la détresse psychologique vécue en milieu de travail ou à tout le moins peuvent influencer la portée des résultats.

De plus, nos résultats de recherche nous indiquent que les problèmes de détresse psychologique affectent les travailleurs et travailleuses du Canada et que les conditions de l'organisation du travail sont en partie responsables de ce phénomène. De ce point de vue, de futures études pourraient porter exclusivement sur la prévention et l'intervention servant à assurer la protection des travailleurs face aux problèmes de santé mentale. De façon plus précise, les études devraient porter sur l'instauration de programmes en entreprise qui permettraient de prévenir les problèmes de santé mentale, au même titre que certains programmes visant la santé et la sécurité des travailleurs. Ces programmes devraient mettre principalement l'emphase sur les variables du travail ayant été démontrées significatives par notre étude, tels que l'utilisation des compétences, l'autorité décisionnelle, les demandes psychologiques, le soutien social au travail, l'insécurité d'emploi, le nombre d'heures travaillées et l'horaire de travail. Leur objectif

principal étant de limiter ou modérer l'effet de ces facteurs sur la santé mentale des travailleurs.

Finalement, certaines études devraient mettre l'emphase sur le développement de programme de formation visant le rehaussement du centre de contrôle interne et du sentiment de cohésion, variables de la personnalité qui jouent un rôle tant direct que modérateur sur le phénomène à l'étude. En effet, ces deux traits de personnalité semblent protéger les travailleurs qui les possèdent d'une affectation de la santé mentale. En ce qui concerne le sentiment de cohésion, comme nous l'avons déjà mentionné, il se stabilise vers l'âge de 30 ans. Ainsi, il serait préférable d'intervenir au niveau des jeunes travailleurs avant la fixation de ce trait. Pour ce qui est du centre de contrôle, ce trait n'est pas stable dans le temps, il peut donc se moduler par de nouveaux apprentissages et ainsi acquérir une fonction de protection face à la détresse psychologique.

Conclusion

Le principal objectif de ce mémoire était de préciser le rôle modérateur des traits de personnalité ainsi que l'effet des conditions de l'organisation du travail sur le niveau de détresse psychologique vécu par la population canadienne en emploi. Le tout s'est fait à l'aide des données de l'Enquête nationale sur la santé de la population (ENSP) de Statistique Canada.

Les résultats de notre étude indiquent un niveau de détresse psychologique relativement faible vécu par les travailleurs composant notre échantillon. De plus, les femmes vivent un niveau de détresse psychologique plus élevé que les hommes. Par ailleurs, nos résultats nous indiquent également que six conditions de l'organisation du travail, soit l'utilisation des compétences, l'autorité décisionnelle, les demandes psychologiques, l'insécurité d'emploi, l'horaire de travail irrégulier et le nombre d'heures travaillées, font augmenter le niveau de détresse psychologique, tandis que le soutien social au travail le fait diminuer. Finalement, en ce qui concerne les traits de personnalité, le centre de contrôle interne et le sentiment de cohésion contribuent à faire diminuer le niveau de détresse psychologique.

Ces deux mêmes traits de personnalité possèdent aussi un effet modérateur sur la relation entre certaines conditions de l'organisation du travail et le niveau de détresse psychologique. Le centre de contrôle interne modère l'effet du soutien social au travail et celui du nombre d'heures travaillées, alors que le sentiment de cohésion modère l'effet

qu'ont les demandes psychologiques ainsi que l'insécurité d'emploi sur le niveau de détresse psychologique. En fait, les travailleurs qui possèdent un centre de contrôle externe bénéficient davantage de l'effet de protection du soutien social au travail vis-à-vis du niveau de détresse psychologique. De même, le centre de contrôle interne diminue l'impact pathogène du nombre d'heures travaillées sur le niveau de détresse psychologique. Le sentiment de cohésion contribue à minimiser l'effet pathogène que les demandes psychologiques et l'insécurité d'emploi exercent sur le niveau de détresse psychologique. Ainsi, ces traits de personnalité agissent à titre de facteur de protection face à certaines conditions de l'organisation du travail.

En fonction de nos résultats, nous pouvons en conclure que le travail semble jouer un rôle important sur le niveau de détresse psychologique vécu par la population canadienne en emploi. De même, deux traits de personnalité contribuent à l'explication de ce phénomène soit, le centre de contrôle interne et le sentiment de cohésion. Ainsi, cette étude fournit une compréhension plus globale de ce problème et devrait permettre aux différents acteurs gouvernementaux d'intervenir efficacement. En effet, ces derniers devraient être davantage en mesure de développer des programmes de prévention et d'intervention qui ciblent les variables posant problème. De plus, les entreprises pourront bénéficier d'une meilleure connaissance à ce sujet afin de mieux cibler leurs politiques et façons de faire à l'interne, en établissant des plans de formation « soft » qui visent l'épanouissement des qualités humaines des travailleurs, dans leurs stratégies ressources humaines par exemple. Ces stratégies « soft » favorisent le développement des travailleurs sur le plan individuel, ce qui devrait permettre de diminuer les conséquences

néfastes de la détresse psychologique autant pour l'individu que pour l'organisation qu'il l'emploi, et ce, en terme de coûts reliés à l'absentéisme et en de baisse de productivité.

En guise de conclusion, nous constatons que bien que le travail explique en grande partie les problèmes de santé mentale qui y sont vécus, une certaine part de ce phénomène s'éclaircit en considérant l'effet d'autres variables, notamment, le niveau personnel ainsi que différentes composantes de la vie en société. Ainsi, une approche élargie comprenant un ensemble de facteurs permettra une compréhension plus globale et probablement plus juste du phénomène à l'étude et donc la justesse des interventions gouvernementales et organisationnelles en sera grandement assurée.

Bibliographie

- Akerboom, S. & Maes, S. (2006). Beyond demand and control: The contribution of organizational risk factors in assessing the psychological well-being of health care employees. *Work & stress*, 20: 21-36.
- Albertsen, K., Nielsen, M.L. & Borg, V. (2001). The Danish psychosocial work environment and symptoms of stress: the main, mediating and moderating role of sense of coherence. *Work & Stress*, 15: 241-253.
- Alexander, J.C. (1987). Action and its environments. Dans J.C. Alexander, B. Giesen, R. Münch, & N.J. Smelser (dir.), *The micro-macro link* (pp.289-318). Berkeley: University of California Press.
- Almeida, D.M. & Kessler, R.C. (1998). Everyday Stressors and Gender Differences in Daily Distress. *Journal of Personality and Social Psychology*, 75: 670-680.
- Anderson, C.R. (1977). Locus of control, coping behaviors and performance in a stress setting: A longitudinal study. *Journal of Applied Psychology*, 62: 446-451.
- Antonovsky, A. G. (1987). *Unraveling the mystery of health: how people manage stress and stay well*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Archer, M.S. (1995). *Realist social theory: The morphogenetic approach*. Cambridge, Royaume-Unis: Cambridge University Press.
- Baba, V.V., Galperin, B.L. & Lituchy, T.R. (1999). Occupational mental health: a study of work related depression among nurses in the Caribbean. *International Journal of Nursing Studies*, 36: 163-169.
- Bakker, A.B., Van der Zee, K.I., Lewig, K.A. & Dollard, M.F. (2006). The relationship Between the Big Five Personality Factors and Burnout: A study Among Volunteer Counselors. *The Journal of Social Psychology*, 146: 31-50.
- Ballard, T.J., Romito, L.L., Vigiliano, V., Caldora, M., Mazzanti, C. & Verdecchia, A. (2006). Self perceived health and mental health among women flight attendants. *Occupational and Environmental Medicine*, 63 : 33-38.
- Biron, C., Brun, J-P., Ivers, H. & Cooper, C.L. (2006). At work but ill : psychosocial work environment and well-being determinants of presenteeism propensity. *Journal of Public Mental Health*, 5 : 26-37.
- Bourbonnais, R., Brisson, C., Moisan, J., & Vézina, M. (1996). Job strain and psychological distress in white-collar workers. *Scandinavian Journal of Work*,

- Environment and Health*, 22: 139-145.
- Bourbonnais, R., Comeau, M., Vézina, M. and Dion, G. (1998). Job strain, psychological distress, and burnout in nurses. *American Journal of Industrial Medicine*, 34: 20-8.
- Bourbonnais, R., Brisson, C., Malenfant, R., & Vézina, M. (2005). Health care restructuring, work environment, and health of nurses. *American Journal of Industrial Medicine*, 47: 54-64.
- Breslin, F.C., Hepburn, C.G., Ibrahim, S. & Cole, D. (2006). Understanding Stability and Change in Psychological Distress and Sense of Coherence: A Four-Year Prospective Study. *Journal of Applied Social Psychology*, 36: 1-21.
- Calnan, M., Wadsworth, E., May, M., Smith, A., & Wainwright, D. (2004). Job strain, effort-reward imbalance, and stress at work: competing or complementary models? *Scandinavian Journal of Public Health*, 32: 84-93.
- Carson, F., Fagin, L., Bromn, D., Leary, J. & Bartlett, H. (1997). Self-esteem in mental health nurses: Its relationship to stress, coping and burnout. *Nursing time research*, 2: 361-369.
- Chan, D.W. (1998). Stress, Coping Strategies, and Psychological Distress among Secondary School Teachers in Hong Kong. *American Educational Research Journal*, 35: 145-163.
- Chan, K.B., Lai, G., Chung, Y. & Weng, K. (2000). Work stress among six professionals group: the Singapore experience. *Social Science & Medicine*, 50: 1415-1432.
- Chang, S.J., Koh, S.B., Kang, M.G. & Cha, B.S. (2005). Epidemiology of Psychosocial Distress in Korean Employees. *Journal of Preventive Medicine and Public Health*, 38: 25-37.
- Cheng, S.K., Chong, G.H. & Wong, C.W. (1999). Chinese Frost Multidimensional Perfectionism Scale: a validation and prediction of self-esteem and psychological distress. *Journal of Clinical Psychology*, 55: 1051-61.
- Clays, E., De Bacquer, D., Leynen, F., Kornitzer, M., Kittel, F. & De Backer, G. (2007). Job stress and depression symptoms in middle-aged workers : prospective results from the Belstress Study. *Scandinavian Journal of work, environment & Health*, 33: 252-259.
- Code, S. & Langan-Fox, J. (2001). Motivation, cognitions and traits : predicting occupational health, well-being and performance. *Stress and Health*, 17: 159-174.

- Cohen, S. et Edwards, JR. (1989). *Personality characteristics as moderators of the relationship of stress and disorder*. Advances in the investigation of psychological stress. New York: Wiley Press.
- Cox, T. et Ferguson, E. (1991). *Personality and stress : Individual differences, stress and coping*. New York: Wiley Press.
- Cole, D. C., Ibrahim, S., Shannon, H. S., Scott, F. E., & Eyles, J. (2002). Work and life stressors and psychological distress in the Canadian working population: A structural equation modeling approach to analysis of the 1994 National Population Health Survey. *Chronic Diseases in Canada*, 23.
- Daniels, K. & Guppy, A. (1994). Stress, social support and psychological well-being in British accountants. *Work & Stress*, 9: 432-447.
- de Jonge, J., Janssen, P. P. M., & Bakker, A. B. (1999). Specific determinants of intrinsic work motivation, burnout and turnover intentions: a study among nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 29 : 1360-1369.
- de Jonge, J., Reuvers, M. M., Houtman, I. L. & Kompier, M. A. (2000a). Linear and nonlinera relations between psychosocial jobs characteristics, job outcomes, and sickness absence: baseline result from SMASH. Study on Musculoskeletal Disorders, Absenteeism, Stress, and Health. *Journal of Occupationnel Health Psychology*, 5:256-268.
- Dejours, C. (1993). *Travail: usure mentale: de la psychopathologie à la psychodynamique*. Paris : Éditions Bayard.
- Develuy, C., Pica, L., Audet, N., Courtemanche, R., Lapointe, F., Côté, L., & al.(2000). *Enquête sociale et de santé 1998*. Québec : Institut de la statistique du Québec.
- Dohrenwend, B., Shrout, P. E., Egri, G. & Mendelsohn, F.S. (1980). Nonspecific Psychological Distress and Other Dimensions of Psychopathology. Measures for Use in the general Population. *Archive of General Psychiatry*, 128 : 280-289.
- Dompiere, J., Lavoie, F. & Pérusse, M. (1993). Les déterminants individuels, interpersonnels et organisationnels de la détresse psychologique en milieu de travail. *Canadian Psychology*, 34 : 366-380.
- Dorvil, H. (2007). *Problèmes sociaux: theories et methodologies de la recherche*. Québec : Presses de l'Université du Québec.
- Dragano, N., He, Y., Moebus, S., Jöckel, K-H. & Erbel, R. (2008). Two models of job stress and depressive symptoms- Results from a population-based study. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, 43 : 72-78.

- Drapeau, A., Rousseau, C., & Boivin, J-F. (2002). Mesure de la santé mentale dans une enquête longitudinale populationnelle. *Santé Mentale*, 2: 89-120.
- Elovaino, M., Kivimäki, M., Ek, E., Vahtera, J., Honkonen, T., Taanila, A., Veijola, J. & Järvelin, M-R. (2007). The effect of pre-employment factors on job control, job strain and psychological distress: A 31- year longitudinal study. *Social Science & Medicine*, 65: 187-199.
- Escriba-Aguir, V. & Pérez-Hoyos, S. (2007). Psychological well-being and psychosocial work environment characteristics among emergency medical and nursing staff. *Stess and Health*, 23: 153-160.
- Feldt, T. (1997). The role of sense of coherence in well-being at work: analysis of main and moderator effects. *Work & Stress*, 11: 134-147.
- Friedman, M. & Rosenman, R. (1974). *Type A Behavior and your Heart*. New York: Knopf.
- Gabriel, P. & Liimatainen, M.-R. (2000). *Mentale health in the workplace: Introduction*. Genève: Bureau international du travail.
- Gianakos, I. (2000). Gender Roles and Coping with Work Stress. *Sex Roles*, 42: 1059-1079.
- Giddens, A. (1987). *La constitution de la société*. Paris: Presses Universitaires de France.
- Goldstein, H. *Multilevel statistical models*. London : Edward Arnold ; New York : Halstead Press, 1995.
- Grant, S. & Langan-Fox, J. (2007). Personliaty and the Occupational Stressor-Strain Relationship : The Role of the Big Five. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12: 20-33.
- Hardy, G.E., Woods, D. & Wall, T.D. (2003). The Impact pf Psychological Distress on Absence from work. *Journal of Applied Psychology*, 88: 306-314.
- Hayasaka, Y., Nakamura, K., Yamamoto, M. & Sasaki, S. (2007). Work Environment and Mental Health Status Assessed by General health Questionnaire in Female Japanese Doctors. *Industrial Health*, 45: 781-786.
- Husaini, B.A. & Neff, J.A. (1981). Social class and depressive symptomatology: The role of life change events and locus of control. *Journal of nervous and Mental Disease*, 169: 638-647.
- Julien, D., Mergler, D., Baldwin, M., Sassine, M-P., Cormier, N., Chartrand, E. & Bélanger, S. (2000). Beyond the workplace: an exploratory study of the impact of

- neurotoxic workplace exposure on marital relations. *American Journal of Industrial Medicine*, 37: 316-323.
- Jurado, D., Gurpegui, M., Moreno, O., Fernandez, MC., Luna, J.D. & Galvez, R. (2005). Association of personality and work conditions with depressive symptoms. *European Psychiatry*, 20: 213-222.
- Kahn, R.L., & Byosiere, P. (1992). Stress in organizations. In M.D. Dunnette, & L.M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology*, 571-650. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Karasek, R. A. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implication for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24: 285-309.
- Karasek, R. A. (1985). *Job content questionnaire and user's guide*. Lowell, MA: Department of Work Environment, University of Massachusetts, Lowell.
- Karasek, R. A., & Theorell, T. (1990). *Healthy work: stress, productivity, and the reconstruction of the working life*. New York: Basic Books.
- Keenan, A. & McBain, G.D. (1979). Effects of Type A behaviour, intolerance of ambiguity, locus of control on the relationship between role stress and work-related outcomes. *Journal of Occupational Psychology*, 52: 277-285.
- Kessler, R. C., Andrews, G., Colpe, L. J., Hiripi, E., Mroczek, D. K., Normand, S.-L. T., Walters, E. E., & Zaslavsky, A. M. (2002). Short screening scales to monitor population prevalences and trends in non-specific psychological distress. *Psychological Medicine*, 32: 959-976.
- Kivimäki, M., Kalimo, R. & Toppinen, S. (1998). Sense of coherence as a modifier of occupational stress exposure, stress perception and experienced strain: a study of industrial managers. *Psychological reports*, 83: 971-981.
- Kivimäki, M., Feldt, T., Vahtera, J. & Nurmi, J-E. (2000). Sense of coherence and health: evidence from two cross-lagged longitudinal samples. *Social science & medicine*, 50: 583-597.
- Kobosa, S.C., Salvatore, R.M. & Pucetti, M.C. (1982). Personality and Exercise as Buffers in the Stress-Illness Relationship. *Journal of Behavioral Medicine*, 5: 391-404.
- Krause, N. & Stryker, S. (1984). Stress and well-being: The buffering role of locus of control beliefs. *Social Science and Medicine*, 18: 783-790.

- Lau, B. (2008) (Sous presse). Effort-reward imbalance and overcommitment in employees in a Norwegian municipality: a cross sectional study. *Journal of Occupational Medicine and Toxicology*, 3: 1-11.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). Stress, appraisal, and coping. New York: Springer.
- Lefcourt, H.M., Miller, R.S., Ware, E.E & Sherk, D. (1981). Locus of control as a modifier of the relationship between stressors and moods. *Journal of Personality and Social Psychology*, 41: 357-369.
- Levenson, H. (1973). "Multidimensional Locus of Control in Psychiatric Patients," *Journal of Consulting and Clinical Psychology* 41: 397-404.
- Levi, L. (2000). Stressors at the workplace: theoretical models. A Historical Review. *Occupational Medicine: State of Art Review*, 15: 69-73.
- Leung, T-W., Siu, O.L. & Spector, P.E. (2000). Faculty Stressors, Job satisfaction, and psychological distress among university teachers in Hong Kong: the role of locus of control. *International Journal of Stress Management*, 7: 121-138.
- Li, J. Yang, W., & Cho, S. I. (2006). Gender differences in job strain, effort-reward imbalance, and health functioning among Chinese physicians. *Social Science & Medicine*, 62: 1066-1077.
- Lim, K-L., Jacobs, P., Ohinmaa, A., Schopflocher, D. & Dewa, C.S. (2008). A new population-based measure of the economic burden of mental illness in Canada. *Chronic Diseases in Canada*, 28: 92-98.
- Liu, C., Spector, P. E., & Jex, S. M. (2005). The relation of job control with job strains: A comparison of multiple data sources. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78 : 325-336.
- Macklin, D.S., Smith, L.A. & Dollard, M.F. (2006). Public and private sector work stress: Workers compensation, levels of distress and job satisfaction, and the demand-control-support model. *Australian Journal of Psychology*, 58: 130-143.
- Mak, A.S. & Mueller, J. (2001). Negative affectivity, perceived occupational stress, and health during organisational restructuring: A follow-up study. *Psychology & Health*, 16: 125-137.
- Mäkikangas, A. & Kinnunen, U. (2003). Psychosocial work stressors and well-being: self-esteem and optimism as moderators in a one-year longitudinal sample. *Personality and Individual Differences*, 35: 537-557.

- Marchand, A., Demers, A., Durand, P. & Simard, M. (2003). Occupational Variations in Drinking and Psychological Distress : A Multilevel Analysis. *Work : Journal of Prevention, Assessment & Rehabilitation*, 21 : 153-163.
- Marchand, A. (2004). *Travail et santé mentale: une perspective multi-niveaux des déterminants de la détresse psychologique*. Thèse de Doctorat, Montréal.
- Marchand, A., Demers, A., & Durand, P. (2005a). Do occupation and work conditions really matter? A longitudinal analysis of psychological distress experiences among Canadian workers. *Sociology of Health & Illness*, 27: 602-627.
- Marchand, A., Demers, A., & Durand, P. (2005b). Does work really cause distress? The contribution of occupational structure and work organization to the experience of psychological distress. *Social Science & Medicine*, 60: 1-14.
- Marchand, A., Demers, A., & Durand, P. (2006a). Social structures, agent personality and workers' mental health : a longitudinal analysis of the specific role of occupation and of workplace constraints-resources on psychological distress in the Canadian workforce. *Human Relations*, 59 : 875-901.
- Marchand, A., Durand, P. & Demers, A. (2006b). Un modèle multiniveaux des déterminants de la santé mentale dans la main-d'œuvre. *Revue Canadienne de Santé Mentale*, 25: 11-30.
- Marks, G., Richardson, J.L., Graham, J.W. & Levine, A. (1986). Role of health locus of control beliefs and expectations of treatment efficacy in adjustment to cancer. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51 : 443-450.
- Maslach, C., Schaufeli, W.B. & Leiter, M.P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52: 397-422.
- Matthews, K.A. (1982). Psychological perspective on the type A behavior pattern. *Psychological Bulletin*, 91 : 293-223.
- Mausner-Dorsch, H., & Eaton, W. W. (2000). Psychosocial Work Environment and Depression: Epidemiologic Assessment of the Demand-Control Model. *American Journal of Public Health*, 90: 1765-1770.
- McCrae, R.R., & Costa, P.T. (2003). *Personality in adulthood*. New York: The Guilford Press.
- McDonough, P. (2000). Job insecurity and health. *International Journal of Health Services*, 30, 453-476.
- Miller, R. L., Griffin, M. A., & Hart, P.M. (1999). Personality and organizational health: The role of conscientiousness. *Work & Stress*, 13: 7-19.

- Naswall, K., Sverke, M. & Hellgren, J. (2005). The moderating role of personality characteristics on the relationship between job insecurity and strain. *Work and Stress*, 19: 37-49.
- Newbury-Birch, D., & Kamali, F. (2001). Psychological stress, anxiety, depression, job satisfaction, and personality characteristics in preregistration house officers. *Postgraduate Medical Journal*, 77: 109-111.
- Nowack, KM. (1986). Type A, hardiness and psychological distress. *Journal of Behavioral Medicine*, 9: 537-548.
- Niedhammer, I., Tek, M-L., Starke, D. & Siegrist, J. (2004). Effort-reward imbalance model and self-reported health: cross-sectionnal and prospective findings from the GAZEL cohort. *Social Science and Medicine*, 58: 1531-1541.
- Organisation mondiale de la santé (OMS). (1990). *Composite International Diagnostic Interview. Version 1.0*. Geneva, World Health Organization
- Parasuraman, S. & Cleek, M.A. (1984). Coping Behaviors and Managers' Affective Reactions to Role Stressors. *Journal of Vocational Behavior*, 24: 179-193.
- Parkes, K.R. (1984). Locus of control, cognitive appraisal, and coping in stressful episodes. *Journal of personality and social psychology*, 46: 655-668.
- Parkes, K.R. (1990). Coping, negative affectivity, and the work environment: additive and interactive predictors of mental health. *The Journal of applied psychology*, 75: 399-409.
- Parkes, K.R. (1991). Locus of control as moderator: an explanation for additive versus interactive findings in the demand-discretion of work stress? *British Journal of Psychology*, 82: 291-312.
- Parkes, K.R. (1994). Personality and coping as moderators of work stress processes: Models, methods and measures. *Work & Stress*, 8: 110-129.
- Paterniti, S., Niedhammer, I., Lang, T., & Consoli, S. M. (2002). Psychosocial factors at work, personality traits and depressive symptoms. *British Journal of Psychiatry*, 181: 111-117.
- Pearlin, L. I., & Schooler, C. (1978). The Structure of Coping. *Journal of Health and Social Behavior*, 19: 2-21.
- Pearlin, L.I. & Turner, H. (1987). The Family as a Context of the Stress Process. In S.V. Kasl, & C.L. Cooper (Eds), *Stress and Health: Issues in Research Methodology* (pp. 143-165). Toronto: John Wiley & Sons.

- Pearlin, L.I. (1999). Stress and mental health: A conceptual overview. Dans A.V. Horwitz & T.L. Scheid (dir.), *A handbook for the study of mental health-social contexts and systems* (pp.161-175). New-York: Cambridge University Press.
- Piedmont, R.L. (1993). A Longitudinal Analysis of Burnout in the Health Care Setting: The Role of Personal Dispositions. *Journal of Personality Assessment*, 61: 457-473.
- Pomaki, G., Maes, S. & Doest, L. (2004). Work Conditions and Employees' Self-Set Goals: Goal Processes Enhance Prediction of Psychological Distress and Well-Being. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 30: 685-694.
- Pugliesi, K. (1999). The consequences of emotional labor: effects on work stress, job satisfaction and well-being. *Motivation and Emotion*, 23: 125-154.
- Rahim, A. (1996). Stress, Strain, and Their Moderators: An Empirical Comparison of Entrepreneurs and Managers. *Journal of Small Business Management*, 34: 46-58.
- Rantanen, J., Pulkkinen, L. & Kinnunen, U. (2005). The Big Five Personality Dimensions, Work-Family Conflict, and Psychological Distress. A longitudinal View. *Journal of Individual Differences*, 26: 155-166.
- Rasbach, J., Brown, W., Goldstein, H., Yang, M., Plewis, I., Healey, M., Woodhouse,, Draper, I., Langford, I. & Lewis, T. *A user's guide to MlwiN. Version 2.1a*. London: Multilevel Models Project, Institute of Education, University of London, 2000.
- Rasclé, N. & Irachabal, S. (2001). Médiateurs et modérateurs: implications théoriques et méthodologiques dans le domaine du stress et de la psychologie de la santé. *Presses Universitaires de France*, 64: 97-118.
- Reissman, D.B., Orris, P., Lacey, R. & Hartman, D.E. (1999). Downsizing, role demands, and job stress. *Journal of Occupational & Environmental Medicine*, 41: 289-293.
- Rosenberg, M. (1979). *Conceiving the self*. New York: Basic Books.
- Ross, C.E., Mirowsky, J. & Goldstein, K. (1990). The Impact of the Family on Health: The decade in Review. *Journal of Marriage and Family*, 52: 1059-1078.
- Rotter, J. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcements. *Psychological Monographs*, 80, Whole No. 609.
- Sandler, I. N. & Lakey, B. (1982). Locus of Control as a Stress Moderator: The role of Control Perceptions and Social Support. *American Journal of Community Psychology*, 10: 65-80.

- Schaufeli, W.B., Maslach, C. and Marek, T. (1993). *Professionnal Burnout : Recent developments in theory and research*. Washington: Talor and Francis.
- Schmitz, N., Neumann, W. & Oppermann, R. (2000). Stress, burnout and locus of control in German nurses. *International Journal of Nursing Studies*, 37: 95-99.
- Shields, M. (2006). Stress and depression in the employed population. *Health Reports*, 17: 11-29.
- Shimazu, A., de Jonge, J. & Irimajiri, H. (2008). Lagged Effects of Active Coping within the Demand-Control Model: A Three-Wave Panel Study among Japanese Employees. *International Journal of Behavioral Medicine*, 15: 44-53.
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1: 27-41.
- Siegrist, J., & Peter, R. (2000). The Effort-Reward Imbalance Model. *Occupational Medecine : State of the Art Review*, 15: 83-87.
- Simon, R.W. (1998). Assessing Sex Differences in Vulnerability Among Employed Parents: The Importance of Marital Status. *Journal of Health and Social Behavior*, 39: 38-54.
- Singh, J. (2000). Performance Productivity and Quality of Frontline Employees in Service Organizations. *Journal of Marketing*, 64: 15-34.
- Snijders, T.A.B. & Bosker, J.R. *Multilevel analysis. An introduction to basic and advanced multilevel modeling*. London: Sage, 1999.
- Solomon, Z., Mikulincer, M. & Avitzur, E. (1988). Coping, locus of control, social support, and combat-related post-traumatic stress disorder: A prospective study. *Journal of Personality and Social Psychology*, 55: 279-285.
- Spector, P.E., Zapf, D., Chen, P.Y & Frese, M. (2000). Why negative affectivity should not be controlled in stress research: don't throw out the baby with the bath water. *Journal of Organizational Behavior*, 21: 79-95.
- Stansfeld, S. A., Furher, R., Shipley, M. J., & Marmot, M. G. (1999). Work characteristics predict psychiatric disorder: prospective results from the Whitehall II study. *Occupational en Environmental Medicine*, 56: 302-307.
- Strazdins, L., D'Souza, R. M., Lim, L. L.-Y., Broom, D. H., & Rodgers, B. (2004). Job Strain, Job Insecurity, and Health: Rethinking the Relationship. *Journal of Occupational Health Psychology*, 9: 296-305.

- Tattersall, A.J., Bennett, P. & Pugh, S. (1999). Stress and coping in hospital doctors. *Stress Medicine*, 15: 109-113.
- Tremblay, J. (2006). Vie au travail : Quand le cadre a trop de chapeaux. *La Presse Affaires*. En ligne, 6 novembre, p.LA PRESSE AFFAIRES1. In *Eureka.cc* <<http://www.biblio.eureka.cc/WebPages/Document/DocumentPDF.aspx?DocName=news%2061106%207LA%2072&PageIndex=0>>. Montréal : Consulté le 21 juin 2008.
- Van der Doef, M., Maes, S., & Diekstra, R. (2000). An examination of the job-demand-control-support model with various occupational strain indicators. *Anxiety, Stress & Coping: an International Journal*, 13: 165-185.
- Van der Leeden, R. Multilevel analysis of repeated measures data. *Quality & Quantity*, 1998, 32: 15-29.
- Van Dierendonck, D., Haynes, C., Borrill, C. & Stride, C. (2004). Leadership Behavior and Subordinate Well-Being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 9: 165-175.
- Vanier, C. (2002). L'épuisement professionnel : un phénomène complexe et controversé. *Équilibre en tête*. 14(3). Site internet : Association canadienne pour la santé mentale.
- Van Vegchel, N., de Jonge, J., Meijer, T., & Hamers, J. P. H. (2001). Different effort constructs and effort-reward imbalance: effects on employee well-being in ancillary health care workers. *Journal of Advanced Nursing*, 34: 128-136.
- Vearing, A. & Mak, A.S. (2007). Big five personality and effort-reward imbalance factors in employees' depressive symptoms. *Personality and Individual Differences*, 43: 1744-1755.
- Vermeulen, M. & Mustard, C. (2000). Gender differences in job strain, social support at work, and psychological distress. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5 : 428-440.
- Vézina, M., Cousineau, M., Mergler, D., & Vinet, A. (1992). *Pour donner un sens au travail. Bilan et orientations du Québec en santé mentale au travail*. Boucherville : Éd. Gaëtan Morin.
- Vézina, M. & Bourbonnais, R. (2001). *Incapacité de travail pour des raisons de santé mentale. Portrait Social du Québec*. Institut de la statistique du Québec, Québec, chap.12, 279-286.
- Vinet, A., Brisson, C., & Vézina, M. (1986). Rémunération à la pièce, travail parcellaire et santé mentale dans l'industrie du vêtement. *Sociologie Et Société*, 28 : 25-36.

- Voydanoff, P. & Donnelly, B.W. (1999b). Multiple roles and psychological distress : the intersection of the paid worker, spouse, and parent roles with the role of the adult child. *Journal of Marriage & the Family*, 61 : 725-738.
- Wade, T., & Cairney, J. (2000). The Effect of Sociodemographics, Social Stressors, Health Status and Psychosocial Resources on the Age-Depression Relationship. *Canadian Journal of Public Health*, 91: 307-312.
- Walsh, J.J., Wilding, J.M., Eysenck, M.W. & Valentine, J.D. (1997). Neurotism, locus of control, type A behavior pattern and occupational stress. *Work & Stress*, 11: 148-159.
- Watson, D., Pennebaker, J.W. & Folger, R. (1987). Beyond Negative Affectivity: Measuring Stress and Satisfaction in the Workplace. *Journal of Organizational Behavior Management*, 141-157.
- Wheaton, B. (1983). Stress, personal coping resources, and psychiatric symptoms: An investigation of interactive models. *Journal of Health and Social Behavior*, 24: 208-229.
- Wheaton, B. (1999a). The nature of stressors. Dans A.V. Horwitz & T.L. Scheid (dir.), *A handbook for the study of mental health: Social contexts, theories, and systems* (pp. 177-197). New York: Cambridge University Press.
- Wheaton, B. (1999b). Social stress. Dans C.S. Aneshensel & J.C. Phelan (dir.), *Handbook of sociology of mental health* (pp.277-300). New York: Kluwer Academic & Plenum Publishers.
- Wilkins, K. and Beaudet, M.P. (1998). Le stress au travail et la santé. *Rapports sur la santé*, 10: 49-66.

Annexes

Annexe 1 – Tableau synthèse des études recensées

Tableau 8 - Synthèse des études recensées

Nom de l'étude	Population/échantillon	VD : détresse psychologique	Caractéristiques du travail (VI)	Variables modératrices : traits de personnalité	Variables hors travail (réseau social et famille)	Variables contrôles : individu	Type d'analyses statistiques et limites :
Akerboom et Maes (2006) Pays-Bas Transversale	706 employés de soins ♀=81% Taux de réponse : 56%	Détresse psychologique SCL-90	DCS (Leiden Quality of Work Questionnaire, LQWQ) Demandes (NS) Latitude décisionnelle (NS) Support des collègues (NS) Support des superviseurs (-) Effet d'interaction du contrôle et du support (-)	N/D	N/D	Genre (c) Âge (c) Niveau d'éducation (c)	<u>Types d'analyses :</u> Bivariées Multivariées <u>Limites :</u> Étude transversale Échantillon homogène d'employés de soins de santé, difficile de généraliser à d'autres populations. Petit échantillon
Albertsen, Nielsen & Borg (2001) Danemark Transversale	2053 travailleurs danois ♀ : 67% ♂ : 33% Travailleurs non qualifiés : 1202 Salariés : 425	Symptômes comportementaux, somatiques, émotionnels et cognitifs de stress ou détresse (4 échelles développées par Satterlind en Suède, 1995)	Perception de l'environnement psychosocial de travail (+) Conflit au travail (+) Demandes psychologiques (Questionnaire du Whitehall II study) (+) Autorité décisionnelle	Sentiment de cohésion (Baseline Questionnaire (Échelle 13 items développés par Satterlind, 1995)) (-, effet direct et modérateur)	N/D	N/D	<u>Type d'analyses :</u> Corrélations bivariées Régressions <u>Limites :</u> Questionnaires autoadministrés, les mesures peuvent être surestimées. (Échelle redondante avec la mesure de l'affectivité négative)

LÉGENDE

+ = relation positive, - = relation négative, NS = non significatif, c = contrôle, N/D = non disponible, ♀ = femmes, ♂ = hommes, DSC = Modèle demande-contrôle soutien (Karasek et Theorell, 1990), DC = Modèle demande-contrôle (Karasek, 1979), DER = Modèle déséquilibre-efforts/récompenses (Siegrist, 1996).

Nom de l'étude	Population/échantillon	VD : détresse psychologique	Caractéristiques du travail (VI)	Variables modératrices : traits de personnalité	Variables hors travail (réseau social et famille)	Variables contrôles : individu	Type d'analyses statistiques et limites :
	Travailleurs qualifiés : 268 Taux de réponse : 76%		(Questionnaire du Whitehall II study) (-) Compétences (Questionnaire du Whitehall II study) (+) Support social au travail (Questionnaire du Whitehall II study) (-) Sens du travail (-)				Étude transversale
Almeida et Kessler (1998) États-Unis Longitudinale (6 semaines)	Couples mariés et une personne en emploi N=332 (166 couples) ♀=50% Taux de réponse : N/D	Détresse psychologique (Affect Balance Scale)	Surcharge de travail (+)	N/D	Surcharge à la maison (NS) Demandes familiales (+) Dispute avec le conjoint (+) Dispute avec les enfants (+) Problèmes financiers (+) Demandes autres (+,♀) Dispute avec autres (+) Dispute plusieurs autres (+)	Sexe (NS)	<u>Types d'analyses :</u> Analyses multivariées <u>Limites :</u> Échantillon de blancs dans la classe moyenne vivant aux États-Unis, ne peut pas être généralisé à d'autres groupes démographiques. Différences dans les réponses données par les maris et les épouses. L'évaluation des stressors de la vie quotidienne est incomplète.

LÉGENDE

+ = relation positive, - = relation négative, NS = non significatif, c = contrôle, N/D = non disponible, ♀ = femmes, ♂ = hommes, DSC = Modèle demande-contrôle soutien (Karasek et Theorell, 1990), DC = Modèle demande-contrôle (Karasek, 1979), DER = Modèle déséquilibre-efforts/récompenses (Siegrist, 1996).

Nom de l'étude	Population/échantillon	VD : détresse psychologique	Caractéristiques du travail (VI)	Variables modératrices : traits de personnalité	Variables hors travail (réseau social et famille)	Variables contrôles : individu	Type d'analyses statistiques et limites :
					Problèmes de transport (+)		
Bourbonnais, Brisson, Moisan & Vézina (1996) Canada Transversale	2889 cols blancs ♀ : 1398 ♂ : 1491 Taux de réponse : 65%	Détresse psychologique (Psychiatric Symptom Index, 14 items)	Latitude décisionnelle (Job Content Questionnaire) (-) Demandes psychologiques (Job Content Questionnaire) (+) Combinaison des 2 variables (fortes demandes et faible latitude) (+) Faible support social au travail (Job Content Questionnaire) (+, effet direct, NS, effet modérateur) Support social au travail (-)	Hostilité (+, effet direct) Cynisme (+, effet direct)	Support social hors travail (-) Revenu familial (-) Charge domestique (NS)	Âge (NS) Genre ♀ (+) Éducation (-) Statut d'emploi (-, faible association) Occupation travailleur de bureau (+) Évènement de vie stressant au cours des 12 derniers mois (+)	<u>Types d'analyses :</u> Régression logistique Stratification <u>Limites :</u> Biais de sélection (surestimation de l'association, car sujets ayant problèmes cardiovasculaires) Seulement 65% : possibilité d'un plus grand nombre de participants présentant des problèmes de santé mentale). L'utilisation d'un questionnaire autoadministré au lieu de mesures objectives des caractéristiques du travail. Variable dépendante mesurée par questionnaire autoadministré : surestimation.

LÉGENDE

+ = relation positive, - = relation négative, NS = non significatif, c = contrôle, N/D = non disponible, ♀ = femmes, ♂ = hommes, DSC = Modèle demande-contrôle soutien (Karasek et Theorell, 1990), DC = Modèle demande-contrôle (Karasek, 1979), DER = Modèle déséquilibre-efforts/récompenses (Siegrist, 1996).

Nom de l'étude	Population/échantillon	VD : détresse psychologique	Caractéristiques du travail (VI)	Variables modératrices : traits de personnalité	Variables hors travail (réseau social et famille)	Variables contrôles : individu	Type d'analyses statistiques et limites :
Bourbonnais, Brisson, Malenfant & Vézina (2005) Canada Transversale	N : 2006 infirmières (1997) Taux de réponse : 77.1% 16 centres de santé N : 1527 (1998) Taux de réponse : 76%	Détresse psychologique (Psychiatric Symptom Index, PSI)	(Karasek Job Content Questionnaire) Demandes psychologiques (5 items) (+) Autorité décisionnelle (9 items) (-) Soutien social au travail (8 items) (-) Pas d'effet modérateur. Combinaison fortes demandes et autorité décisionnelle (faible ou forte) (+) Changement de bureau (+) Ancienneté (NS) Statut d'emploi (NS) Horaire de travail (NS)	Stratégies de coping aux contraintes du travail (évitement) (+, effet direct) Personnalité de type A (+, effet direct)	Support social hors travail (faible, +) Statut familial (NS) Charge domestique (+)	Âge (NS)	<u>Types d'analyses :</u> Prévalence ratios Régression binomiale <u>Limites :</u> Étude transversale : pas de relations causales. HWE (healthy workers effects), ceux qui participent et sont présents au travail sont les plus en santé. Entrevues téléphoniques ont permis de réduire la sous-estimation de la prévalence. Basé sur la perception des travailleurs. Présence de variables n'ayant pas été contrôlées et pouvant influencer.

LÉGENDE

+ = relation positive, - = relation négative, NS = non significatif, c = contrôle, N/D = non disponible, ♀ = femmes, ♂ = hommes, DSC = Modèle demande-contrôle soutien (Karasek et Theorell, 1990), DC = Modèle demande-contrôle (Karasek, 1979), DER = Modèle déséquilibre-efforts/récompenses (Siegrist, 1996).

Nom de l'étude	Population/échantillon	VD : détresse psychologique	Caractéristiques du travail (VI)	Variabes modératrices : traits de personnalité	Variabes hors travail (réseau social et famille)	Variabes contrôles : individu	Type d'analyses statistiques et limites :
Bourbonnais, Comeau, Vézina, & Dion (1998) Canada Longitudinale	1891 infirmières 6 hôpitaux Taux de réponse : 62%	Détresse psychologique (the Psychitric Symptom Index, questionnaire autoadministré comportant 29 items).	(Job Content Questionnaire de Karasek) Demandes du travail (+) Support social au travail (-) Autorité décisionnelle (-) Insécurité d'emploi (perception) (+) Ancienneté (NS) Titre d'emploi (NS) Horaire (NS) Charge de travail (NS)	Personnalité de type A (version française de l'échelle de Friedman et Rosenman, 1974) (+, effet direct)	Support social hors travail (Québec Cardiovascular Health and Nutrition Survey, 16 items) (-)	Âge (NS) Évènements de vie stressants 12 derniers mois (Social Readjustment Rating Scale, 7 items) (+)	<u>Type d'analyse :</u> Stratification Régression logistique <u>Limites :</u> Questionnaire autoadministré pour mesurer les caractéristiques du travail (perception). Absence de mesure objective des demandes du travail.

LÉGENDE

+ = relation positive, - = relation négative, NS = non significatif, c = contrôle, N/D = non disponible, ♀ = femmes, ♂ = hommes, DSC = Modèle demande-contrôle soutien (Karasek et Theorell, 1990), DC = Modèle demande-contrôle (Karasek, 1979), DER = Modèle déséquilibre-efforts/récompenses (Siegrist, 1996).

Nom de l'étude	Population/échantillon	VD : détresse psychologique	Caractéristiques du travail (VI)	Variables modératrices : traits de personnalité	Variables hors travail (réseau social et famille)	Variables contrôles : individu	Type d'analyses statistiques et limites :
Calnan, Wadsworth, May, Smith & Wainwright (2004) Royaume-Uni Transversale	4135 adultes dans un emploi rémunéré et vivant en milieu urbain Taux de réponse : 49%	Détresse mentale (GHQ) Perception du stress relié au travail (1 item)	(Job Content Questionnaire, 17 items) (S) (Effort-Reward Imbalance questions, 3 items) (S) Occupation (Computer Assisted standard Occupations Coding) (c)	N/D	N/D	Age (c) Genre (c) Classe sociale (c)	<u>Types d'analyses :</u> Median Test & Kruskal Wallis pour déterminer les relations bivariées Modèle de régressions logistiques Analyses factorielles <u>Limites :</u> Étude transversale : pas de possibilité de causalité. Mesure des variables trop similaires étant susceptibles de mesurer les mêmes concepts.
Carson, Fagin, Brown, Leary & Bartlett (1997) Royaume-Uni Transversale	2 groupes d'infirmières N=245 N=323	Détresse psychologique (The General Health Questionnaire, GHQ) Habilités de coping (Cooper Coping Skills Questionnaire, 28 items) Sécurité d'emploi (Job security)	N/D (population de travailleurs)	*Effet direct Estime de soi (version modifiée de l'échelle de Rosenberg, 10 items) (-, effet direct avec détresse) (+, avec coping (faible)) (+, avec sécurité)	N/D	Genre (c) Âge (c) Qualifications (c) Spécialité (c) Consommation d'alcool (c) Consommation de tabac (c)	<u>Types d'analyses :</u> Corrélationnelles Régressions multiples <u>Limites :</u> Mesures statistiques utilisées pas assez puissantes. Modèle du stress plus rigoureux.

LÉGENDE

+ = relation positive, - = relation négative, NS = non significatif, c = contrôle, N/D = non disponible, ♀ = femmes, ♂ = hommes, DSC = Modèle demande-contrôle soutien (Karasek et Theorell, 1990), DC = Modèle demande-contrôle (Karasek, 1979), DER = Modèle déséquilibre-efforts/récompenses (Siegrist, 1996).

Nom de l'étude	Population/échantillon	VD : détresse psychologique	Caractéristiques du travail (VI)	Variables modératrices : traits de personnalité	Variables hors travail (réseau social et famille)	Variables contrôles : individu	Type d'analyses statistiques et limites :
Chan (1998) Chine Transversale	415 enseignants ♂ : 180 ♀ : 229 Non identifié : 6	Détresse psychologique (Version chinoise du GHQ)	Stresseurs du travail (TSS pour les enseignants de Hong Kong, Hui et Chan, 1996) (+)	Stratégies de coping (Version chinoise du WCQ, Folkman & Lazarus, 1988b) 1-) Résolution rationnelle des problèmes 2-) Résigné (resigned distancing) 3-) Rechercher le support et la ventilation 4-) Pensées magiques (passif) Coping actif (NS effet direct et modérateur) Coping passif (+, effet direct) (NS, effet modérateur)	N/D	N/D	<u>Types d'analyses :</u> Régressions multiples <u>Limites :</u> Étude transversale Analyses non répétées. Influence mutuelle entre les stresseurs et les stratégies de coping et entre les stratégies de coping et la détresse.
Chan, Lai, Chung & Weng (2000) Singapore	2589 professionnels occupant 6 différentes professions (médecins, avocats,	Stress au travail (réponses aux demandes) (34 mises en situation de stress au travail)	Stresseurs de travail (demandes) : Pauvres relations avec le supérieur (+) Contraintes bureaucratiques (NS)	Estime de soi (échelle de 10 items de Rosenberg, 1965) (forte ES, -, effet direct sur santé	Support familial (échelle 4 items) (-, pour le stress au travail, chez 3 groupes	Genre (♀, (-), détresse) Age Origine ethnique (Chinoise) (-, santé mentale)	<u>Types d'analyses :</u> Régressions <u>Limites :</u> Faible taux de réponse Facteurs culturels (différents

LÉGENDE

+ = relation positive, - = relation négative, NS = non significatif, c = contrôle, N/D = non disponible, ♀ = femmes, ♂ = hommes, DSC = Modèle demande-contrôle soutien (Karasek et Theorell, 1990), DC = Modèle demande-contrôle (Karasek, 1979), DER = Modèle déséquilibre-efforts/récompenses (Siegrist, 1996).

Nom de l'étude	Population/échantillon	VD : détresse psychologique	Caractéristiques du travail (VI)	Variables modératrices : traits de personnalité	Variables hors travail (réseau social et famille)	Variables contrôles : individu	Type d'analyses statistiques et limites :
Transversale	ingénieurs, enseignants, infirmières et personnels d'une compagnie d'assurance vie. Taux de réponse : entre 10 et 50%	Santé mentale (adaptation du GHQ, 12 items)	Conflit travail-famille (+, avec le stress au travail, sauf pour les agents d'assurance) Pauvres relations avec les collègues (NS) Pression de performance (+) Pauvres perspectives reliées au travail (NS)	mentale) Centre de contrôle interne (version modifiée du Rotter's Locus of control Scale, 1966) (+, effet direct sur santé mentale) Comportement de type A (échelle 13 items de Bortner & Rosenman, 1967) (+, pour le stress au travail uniquement pour les avocats et les enseignants	professionnels) Statut marital (NS)	Éducation (6 niveaux) (NS) Expérience dans la profession (nombre d'années) (+, avec santé mentale)	des sociétés nord-américaines; rapports avec le supérieur et les collègues, croissance économique).

LÉGENDE

+ = relation positive, - = relation négative, NS = non significatif, c = contrôle, N/D = non disponible, ♀ = femmes, ♂ = hommes, DSC = Modèle demande-contrôle soutien (Karasek et Theorell, 1990), DC = Modèle demande-contrôle (Karasek, 1979), DER = Modèle déséquilibre-efforts/récompenses (Siegrist, 1996).

Nom de l'étude	Population/échantillon	VD : détresse psychologique	Caractéristiques du travail (VI)	Variables modératrices : traits de personnalité	Variables hors travail (réseau social et famille)	Variabes contrôles : individu	Type d'analyses statistiques et limites :
Chang et al. (2005) Corée Transversale	6977 travailleurs de 245 compagnies	Détresse psychologique (Psychosocial Well-being Index)	(Job Content Questionnaire) Demandes (♀(+)) Autorité décisionnel (-) Insécurité d'emploi (+) Support social au travail (-)	Centre de contrôle interne (échelle de Rotter, 1966) (-, effet direct) Comportement de type A (Échelle de Framingham) (+, effet direct) Estime de soi (Échelle de Rosenberg) (-, effet direct)	Célibataire (♂(+))	Niveau d'éducation (♂(-)) Exercices réguliers (-)	<u>Type d'analyse :</u> Régression multiple <u>Limites :</u> N/D

LÉGENDE

+ = relation positive, - = relation négative, NS = non significatif, c = contrôle, N/D = non disponible, ♀ = femmes, ♂ = hommes, DSC = Modèle demande-contrôle soutien (Karasek et Theorell, 1990), DC = Modèle demande-contrôle (Karasek, 1979), DER = Modèle déséquilibre-efforts/récompenses (Siegrist, 1996).

Nom de l'étude	Population/échantillon	VD : détresse psychologique	Caractéristiques du travail (VI)	Variables modératrices : traits de personnalité	Variables hors travail (réseau social et famille)	Variables contrôles : individu	Type d'analyses statistiques et limites :
Clays, De Bacquer, Leynen, Kornitzer, Kittel & De Backer (2007) Belgique Longitudinale (2 temps, environ 6.6 ans d'intervalle)	2821 travailleurs (Belstress study) ♂ : 1950 ♀ : 871 Temps 1 : 1995-98 : Temps 2 : 2002-03 : Taux de réponse : 67.2%	Symptômes dépressifs (10ea form of the Centre for Epidemiological Studies-Depression Scale)	Stress au travail (JCQ) : Demandes psychologiques (+, ♂) Utilisation des compétences (Autorité décisionnelle) (-, ♀) Support social au travail (-, ♂) Modèle DCS (S)	Centre de contrôle (externe +, ♂, effet direct)	Réseau social (-) Satisfaction dans la vie privée (-)	Age (N/D) Niveau d'éducation (N/D) Genre (N/D)	<u>Type d'analyse :</u> Régression multiple test chi-carré <u>Limites :</u> Petit nombre d'observations à propos des « repeated isolated strain » chez les ♀. Une seule mesure des stresseurs au travail (1 seule échelle). Pas d'information disponible sur un changement possible dans les stresseurs au travail durant l'intervalle (ex. : changement de poste) Questionnaires autoadministrés Absence de mesure de certains traits de personnalité (affectivité négative et neurotisme) ayant été associés à la santé mentale. Biais de sélection : seulement les travailleurs impliqués dans le temps 1 et 2 sont inclus.

LÉGENDE

+ = relation positive, - = relation négative, NS = non significatif, c = contrôle, N/D = non disponible, ♀ = femmes, ♂ = hommes, DSC = Modèle demande-contrôle soutien (Karasek et Theorell, 1990), DC = Modèle demande-contrôle (Karasek, 1979), DER = Modèle déséquilibre-efforts/récompenses (Siegrist, 1996).

Nom de l'étude	Population/échantillon	VD : détresse psychologique	Caractéristiques du travail (VI)	Variables modératrices : traits de personnalité	Variables hors travail (réseau social et famille)	Variables contrôles : individu	Type d'analyses statistiques et limites :
Cole.Ibrahim, Shannon, Scott & Eyles (2002) Canada Transversale Données secondaires (The Canadian National Population Health Survey)	8273 travailleurs adultes ♂ : 4230 ♀ : 4043 Taux de réponse : 88%	Détresse psychologique (version courte du Composite International Diagnostic Interview, CIDI, 6 items)	(version abrégée du Job Content Questionnaire) Demandes psychologiques (+) Autorité décisionnelle (-) Support social au travail (-) Insécurité d'emploi (+) Modèle : (S) Stratification occupationnelle (Sixteen point Pineo occupational prestige classification) -Lower Pineo (NS) -Higher Pineo (NS)	Variables médiatrices : Estime de soi (Classic Rosenberg Scale, 6 items) (+) Centre de contrôle interne (mastery) (7 items) (+)	N/D	Genre (NS) Stress chronique (The Chronic Stress Index, 18 items) (+) Évènements de vie stressants au cours des 12 derniers mois (10 items) (+)	<u>Types d'analyses :</u> Corrélationnelles <u>Limites :</u> Mesures imprécises des stressseurs Absence de mesure concernant l'interaction travail-famille
Daniels & Guppy (1994) Royaume-Uni Longitudinale 2 temps (1 mois d'intervalle)	244 comptables Taux de réponse : 1-) 28.4% 2-) 61.2%	Bien-être (GHQ)	Stresseurs du travail (Questionnaire maison conçu pour les comptables) (+) Support social au travail (-) Participation aux décisions (NS) Centre de contrôle externe X faible autonomie X faible support social (+)	Centre de contrôle interne (Work Locus of Control Scale) (-, effet direct et modérateur) combiné avec Support social X autonomie (contrôle) (-, effet modérateur)	N/D	N/D	<u>Types d'analyses :</u> Statistiques descriptives Statistiques inférentielles Régressions <u>Limites :</u> Court intervalle de temps entre les 2 évaluations. Susceptible d'avoir contribué au manque de signification de la variable « participation aux décisions ».

LÉGENDE

+ = relation positive, - = relation négative, NS = non significatif, c = contrôle, N/D = non disponible, ♀ = femmes, ♂ = hommes, DSC = Modèle demande-contrôle soutien (Karasek et Theorell, 1990), DC = Modèle demande-contrôle (Karasek, 1979), DER = Modèle déséquilibre-efforts/récompenses (Siegrist, 1996).

Nom de l'étude	Population/échantillon	VD : détresse psychologique	Caractéristiques du travail (VI)	Variables modératrices : traits de personnalité	Variables hors travail (réseau social et famille)	Variabes contrôles : individu	Type d'analyses statistiques et limites :
				Participation aux décisions (NS)			
Dompierre, Lavoie & Pérusse (1993) Canada (Québec) Transversale	636 sujets provenant de 4 organisations du secteur tertiaire. ♂ : 60% ♀ : 40% Taux de réponse : 44%	Détresse psychologique (Inventaire des symptômes psychiatriques d'Ilfeld, 1976)	Surcharge quantitative (Arsenault et Dolan, 1983) (+) Conflit de rôle (Arsenault et Dolan, 1983) (+) Ambiguïté de rôle (Arsenault et Dolan, 1983) (+) Latitude décisionnelle (utilisation des compétences) (Arsenault et Dolan, 1983) (-) Soutien des supérieurs(-) Soutien des collègues (NS) Ancienneté (-)	Patron de comportement de type A Échelle 9 items de Sales, 1969 traduite par Arsenault et Dolan, 1983) (+, effet direct) Lieu de contrôle (24 items de Pattersen, 1985) (NS, effet direct)	N/D	Sexe (NS) Age (NS) Scolarité (-) Évènements stressants vécus au cours des 12 derniers mois (+) Nombre d'heures consacrées au travail à la maison (NS) Provenance organisationnelle (NS) Statut occupationnel (NS)	<u>Types d'analyses :</u> Régressions multiples <u>Limites :</u> Auto-sélection des participants Taux de réponses moyen Caractère corrélationnel du plan d'expérience Possibilité d'un effet de Halo causé par l'utilisation de mesures subjectives

LÉGENDE

+ = relation positive, - = relation négative, NS = non significatif, c = contrôle, N/D = non disponible, ♀ = femmes, ♂ = hommes, DSC = Modèle demande-contrôle soutien (Karasek et Theorell, 1990), DC = Modèle demande-contrôle (Karasek, 1979), DER = Modèle déséquilibre-efforts/récompenses (Siegrist, 1996).

Nom de l'étude	Population/échantillon	VD : détresse psychologique	Caractéristiques du travail (VI)	Variables modératrices : traits de personnalité	Variables hors travail (réseau social et famille)	Variables contrôles : individu	Type d'analyses statistiques et limites :
Dragano et al. (2008) Allemagne Transversale	1811 travailleurs ♀=59.1% Taux de réponse : 55.8%	Symptômes dépressifs (CES-D)	Ratio effort/récompenses (+) Engagement excessif (+) Demandes-contrôle (job strain) (+) Demandes (+) Contrôle (+)	N/D	N/D	Genre (c) Âge (c) Éducation (c) Statut occupationnel (c)	<u>Types d'analyses :</u> Régressions logistiques Bivariées Multivariées <u>Limites :</u> Étude transversale Pas contrôlé adéquatement pour le biais dû méthode de variance commune. Biais de sélection dû à la non réponse des sujets éligibles. Manque d'une analyse plus compréhensible .
Elovaino et al. (2007) Finlande Longitudinale (Finland birth cohort 1966)	4293 travailleurs ♂=52% Taux de réponse : 71%	Détresse psychologique (SCL-25)	Contrôle (9 items, Karasek, 1981) (+) Demandes (4 items, Karasek, 1981) (+) Demandes-contrôle (Job strain) (+)	N/D	N/D	N/D	<u>Types d'analyses :</u> Descriptives Bivariées Multivariées <u>Limites :</u> N/D

LÉGENDE

+ = relation positive, - = relation négative, NS = non significatif, c = contrôle, N/D = non disponible, ♀ = femmes, ♂ = hommes, DSC = Modèle demande-contrôle soutien (Karasek et Theorell, 1990), DC = Modèle demande-contrôle (Karasek, 1979), DER = Modèle déséquilibre-efforts/récompenses (Siegrist, 1996).

Nom de l'étude	Population/échantillon	VD : détresse psychologique	Caractéristiques du travail (VI)	Variables modératrices : traits de personnalité	Variables hors travail (réseau social et famille)	Variables contrôles : individu	Type d'analyses statistiques et limites :
<p>Escriba-Aguir et Pérez-Hoyos (2007)</p> <p>Espagne</p> <p>Transversale</p>	<p>639 médecins et infirmières</p> <p>Taux de réponse : 67.6%</p>	Pauvre santé mentale (SF-36)	<p>(Karasek et Johnson)</p> <p>Demandes psychologiques (+)</p> <p>Contrôle (faible) (+)</p> <p>Support du superviseur (faible) (+, médecins, NS, infirmières)</p> <p>Support des collègues (faible) (+, médecins, NS, infirmières)</p> <p>Département (c)</p> <p>Années de service (c)</p> <p>Type de contrat (c)</p> <p>Nombre d'heures travaillées (c)</p>	N/D	Qualité de la relation de couple (c)	<p>Sexe (c)</p> <p>Âge (c)</p> <p>Nombre d'heures/semaine accordées au travaux domestiques (c)</p>	<p><u>Types d'analyses :</u></p> <p>Descriptives</p> <p>Multivariées</p> <p><u>Limites :</u></p> <p>Taux de réponse acceptable</p> <p>Étude transversale</p> <p>Répondants avec pauvre bien-être psychologique, peuvent avoir rapporté les caractéristiques du travail de façon négative.</p>
<p>Guppy & Weatherstone (1997)</p> <p>Royaume-Unis</p> <p>Transversale</p>	<p>274 cols blancs du secteur public</p> <p>♀ : 69%</p> <p>♂ : 31%</p> <p>Taux de réponse : 99.6%</p>	Bien-être psychologique (GHQ et Beck Depression Inventory)	<p>Stratégies d'adaptation (Frequency of coping methods employed)</p> <p>-Centrée sur les problèmes (+, GHQ)</p> <p>-Évitement (-, GHQ et BDI)</p> <p>Attitudes dysfonctionnelles (Dysfunctional attitudes scale)</p>	N/D	N/D	N/D	<p><u>Types d'analyses :</u></p> <p>Régressions bivariées</p> <p>Régressions multivariées</p> <p><u>Limites :</u></p> <p>Étude transversale</p>

LÉGENDE

+ = relation positive, - = relation négative, NS = non significatif, c = contrôle, N/D = non disponible, ♀ = femmes, ♂ = hommes, DSC = Modèle demande-contrôle soutien (Karasek et Theorell, 1990), DC = Modèle demande-contrôle (Karasek, 1979), DER = Modèle déséquilibre-efforts/récompenses (Siegrist, 1996).

Nom de l'étude	Population/échantillon	VD : détresse psychologique	Caractéristiques du travail (VI)	Variables modératrices : traits de personnalité	Variables hors travail (réseau social et famille)	Variables contrôles : individu	Type d'analyses statistiques et limites :
			-Vulnérabilité (+, GHQ et BDI) -Succès-perfectionnisme (+, GHQ et BDI) -Besoin d'impressionner (+, GHQ et BDI) -Besoin d'approbation (+, GHQ et BDI)				
Hayasaka et al. (2007) Japon Transversale	367 médecins ♀ = 100% Taux de réponse : 62.5%	Détresse psychologique (GHQ-30)	Temps de travail (nbr d'heures) (+) Travail de nuit (+)	N/D	Statut marital (divorcé) (+)	Âge (-)	<u>Types d'analyses :</u> Bivariées Multivariées <u>Limites :</u> Aucune information sur les non répondants a été récoltée (peut avoir biaisé les résultats) Étude transversale
Jurado, Gurpegui, Moreno, Fernandez, Luna & Galvez (2005) Espagne Transversale	498 professeurs ♂ : 42.4% ♀ : 57.6% Taux de réponse : 82.7%	Symptômes dépressifs (version espagnole du Centre for Epidemiologic Studies scale for Depression, CES-D)	Désir de changer d'emploi (N/S) École publique ou privée (+, publique) Niveau d'enseignement (NS) Nombre d'heures travaillées (NS) Nombre d'élèves (NS) Responsabilités administratives (NS) Perception d'agressions	(Effets directs) Courte version espagnole du Temperament and Character Inventory (TCI-125) Tempérament (qui recherche la nouveauté (+); évite la douleur (+); dépendant aux récompenses (NS); persistant	Statut marital (NS) Nombre d'enfants (NS) Âge des enfants (NS)	Age (+, + de 30 ans) Genre (+,♀) Niveau d'éducation (NS)	<u>Types d'analyses :</u> Régressions linéaires Régressions multiples <u>Limites :</u> Étude transversale Biais de sélection (ceux qui sont absents pour cause de dépression ne répondent pas) Questionnaires auto-administrés (subjectifs) Taille de l'échantillon (petit)

LÉGENDE

+ = relation positive, - = relation négative, NS = non significatif, c = contrôle, N/D = non disponible, ♀ = femmes, ♂ = hommes, DSC = Modèle demande-contrôle soutien (Karasek et Theorell, 1990), DC = Modèle demande-contrôle (Karasek, 1979), DER = Modèle déséquilibre-efforts/récompenses (Siegrist, 1996).

Nom de l'étude	Population/échantillon	VD : détresse psychologique	Caractéristiques du travail (VI)	Variables modératrices : traits de personnalité	Variables hors travail (réseau social et famille)	Variables contrôles : individu	Type d'analyses statistiques et limites :
			<p>verbales ou physiques des élèves (NS)</p> <p>Faible reconnaissance des autres (+)</p> <p>Haut niveau de stress au travail (+)</p>	<p>(NS))</p> <p>Caractère (franc moyen et élevé) (-); coopérant (NS); transcendent (+)</p>			
<p>Kivimaki, Feldt, Vahtera & Nurmi (2000)</p> <p>Finlande</p> <p>Longitudinale</p>	<p>Étude 1 (4 ans d'intervalle) 577 employés municipaux</p> <p>♀ : 444</p> <p>♂ : 133</p> <p>Taux de réponse : 74%</p> <p>Étude 2 : 320 ♂ techniciens</p> <p>Taux de réponse : 72%</p>	<p>Étude 1 : Santé (archives des absences maladies)</p> <p>Étude 2 : Santé (Psychological Complaints Subscale & The Physical Symptoms Subscale dérivant du Symptom Check List)</p>	<p>*Population de travailleur</p>	<p>*Effet direct</p> <p>Étude 1 : SOC (Échelle 6 items d'Antonovsky, 1987) (+ pour SOC faible, ♀) (NS, ♂)</p> <p>Étude 2 : SOC (Échelle courte originale 13 items Orientation to Life Questionnaire, (OLQ), Antonovsky, 1987) (NS)</p>	N/D	N/D	<p><u>Types d'analyses :</u></p> <p>Régressions</p> <p>Structural equation modeling</p> <p><u>Limites :</u></p> <p>Étude 1 : La mesure du SOC n'est pas standardisée.</p> <p>L'échantillon ♂ était petit.</p> <p>Il est possible de douter que les absences maladies représentent une mesure fiable de la santé.</p> <p>Étude 2 : Nature de l'échantillon</p>

LÉGENDE

+ = relation positive, - = relation négative, NS = non significatif, c = contrôle, N/D = non disponible, ♀ = femmes, ♂ = hommes, DSC = Modèle demande-contrôle soutien (Karasek et Theorell, 1990), DC = Modèle demande-contrôle (Karasek, 1979), DER = Modèle déséquilibre-efforts/récompenses (Siegrist, 1996).

Nom de l'étude	Population/échantillon	VD : détresse psychologique	Caractéristiques du travail (VI)	Variables modératrices : traits de personnalité	Variables hors travail (réseau social et famille)	Variables contrôles : individu	Type d'analyses statistiques et limites :
Lau (2008) Norvège Transversale	1803 employés ♀=79,6% Taux de réponse : 66,5%	Détresse psychologique (symptômes anxieux et dépressifs) (SCL-5)	(ERI-Q) Ratio efforts/récompenses (+) Engagement excessif (Intrinsic Effort Scale) (+)	N/D	N/D	Âge (c) Sexe (c) Position occupationnelle (c) Niveau d'éducation (c)	<u>Types d'analyses :</u> Régressions multivariées <u>Limites :</u> Échantillon avec majorité de ♀ et du secteur public. Étude transversale
Leung, Siu, & Spector (2000) Chine Transversale	106 professeurs d'Université ♂ : 86 ♀ : 20 Taux de réponse : 70% Échantillon : 1.85% de la population total de professeurs.	Détresse psychologique (Échelle de 13 items validée Siu et Cooper 1998)	Reconnaissance (-) Perception des pratiques organisationnelles (-) Finances inadéquates (NS) Ancienneté (+) Rang (+) Facteurs intrinsèques à l'enseignement (Sources of Stress Scale of the Occupational Stress Indicator-2) (+)	Centre de contrôle (Work Locus of Control, 16 item) (+, effet direct et modérateur)	Statut marital (célibataire) (+) Conflit travail/maison (+)	Age (NS) Genre (NS)	<u>Types d'analyses :</u> Régressions multiples Analyses corrélationnelles <u>Limites :</u> Petit échantillon Effet modérateur du Centre de contrôle est faible et pas vraiment consistant dû à la taille de l'échantillon qui représente seulement 1.85% de la population total des professeurs.

LÉGENDE

+ = relation positive, - = relation négative, NS = non significatif, c = contrôle, N/D = non disponible, ♀ = femmes, ♂ = hommes, DSC = Modèle demande-contrôle soutien (Karasek et Theorell, 1990), DC = Modèle demande-contrôle (Karasek, 1979), DER = Modèle déséquilibre-efforts/récompenses (Siegrist, 1996).

Nom de l'étude	Population/échantillon	VD : détresse psychologique	Caractéristiques du travail (VI)	Variables modératrices : traits de personnalité	Variables hors travail (réseau social et famille)	Variables contrôles : individu	Type d'analyses statistiques et limites :
Li, Yang & Cho (2006) Chine Transversale	522 médecins chinois provenant de 3 hôpitaux en Chine ♀ : 266 ♂ : 256 Taux de réponse : 86%	Pauvre santé mentale (8-item health functioning, SF-8)	Modèle 1 : VC : Contraintes au travail : (JCQ) Demande ((♀,+), (♂,NS)) Autorité décisionnelle (contrôle) (NS) Support social (NS) (Siegrist ERI questionnaire) Effort (NS) Récompense (NS) Engagement (+) Modèle 2 : VC + pour les 2 modèles de stress au travail: Contraintes au travail : (JCQ) Demande (NS) Autorité décisionnelle (NS) Support social (NS) (Siegrist ERI questionnaire) Effort (NS) Récompense ((♀,+), (♂,NS)) Engagement ((♀,NS))	N/D	Statut marital (c)	Age (c) Consommation de tabac (c) Consommation d'alcool (c) Exercice physique (c) Niveau d'éducation (c)	<u>Types d'analyses :</u> Analyses descriptives Analyses de covariance (ANCOVA) Régressions logistiques multivariées <u>Limites :</u> L'étude ne tient pas compte de la double tâche des ♀ (travail-famille) pour expliquer les différences au travail. Étude transversale Taille de l'échantillon Échantillon restreint à une population de médecin, statut socio-économique supérieur, pas représentatif de la population générale en emploi en Chine. Mesures subjectives des variables.

LÉGENDE

+ = relation positive, - = relation négative, NS = non significatif, c = contrôle, N/D = non disponible, ♀ = femmes, ♂ = hommes, DSC = Modèle demande-contrôle soutien (Karasek et Theorell, 1990), DC = Modèle demande-contrôle (Karasek, 1979), DER = Modèle déséquilibre-efforts/récompenses (Siegrist, 1996).

Nom de l'étude	Population/échantillon	VD : détresse psychologique	Caractéristiques du travail (VI)	Variables modératrices : traits de personnalité	Variables hors travail (réseau social et famille)	Variables contrôles : individu	Type d'analyses statistiques et limites :
			(♂,+) Salaire (c) Temps de travail (c) Longueur de travail (c) Département de travail (c) Position (c) Surcharge (c) Horaire de travail (c)				
Macklin et al. (2006) Australie Transversale	227 employés des secteurs privés et publics ♀=44% Taux de réponse : 80%	Détresse psychologique (GHQ-12)	(Work Environment Scale, WES) Demandes-contrôle (+) Demandes (++) Contrôle (NS) Support des collègues (NS) Support des superviseurs (NS) Hypothèse iso-strain (fortes demandes-faible latitude avec faible support (+))	N/D	N/D	Genre (c) Âge (c)	<u>Types d'analyses :</u> Régressions <u>Limites :</u> Petit échantillon L'étude ne mesure pas les taux actuel de réclamation de compensation de stress. Étude transversale Questionnaire auto-administrés

LÉGENDE

+ = relation positive, - = relation négative, NS = non significatif, c = contrôle, N/D = non disponible, ♀ = femmes, ♂ = hommes, DSC = Modèle demande-contrôle soutien (Karasek et Theorell, 1990), DC = Modèle demande-contrôle (Karasek, 1979), DER = Modèle déséquilibre-efforts/récompenses (Siegrist, 1996).

Nom de l'étude	Population/échantillon	VD : détresse psychologique	Caractéristiques du travail (VI)	Variables modératrices : traits de personnalité	Variables hors travail (réseau social et famille)	Variables contrôles : individu	Type d'analyses statistiques et limites :
			Statut (cols bleus et cols blancs) (c) Secteur (public/privée) (c)				
Mäkikangas et al. (2003) Finlande Longitudinale (suivi sur 1 an)	457 employés ♀ : 225 ♂ : 232 Taux de réponse : 45%	Bien-être (une dimension de détresse mentale) (12 items GHQ)	Insécurité d'emploi (échelle 4 items) (NS) Pression de temps (Quantitative Workload Inventory, Spector & Jex, 1998) (+, ♂) Manque de contrôle (Échelle 5 items dérivée de Jackson, Wall, Martin & Davids, 1993) (NS) Pauvre climat organisationnel (échelle 10 items) (NS) Employeur (état, ville, privé, entrepreneur) (C) Horaire de travail (C) Nombre d'heures travaillées par semaine (C) Position de leadership (NS) Relation d'emploi (temporaire, permanente) (C)	Estime de soi (Échelle 10 items de Rosenberg, 1965) (faibles, ++ effet direct, ♂) (effet modérateur sur la relation entre le climat de travail et la détresse, ♂).	Statut marital (C)	Age (NS) Éducation (NS) Statut socioéconomique (C)	<u>Types d'analyses :</u> Régressions Analyses descriptives <u>Limites :</u> Estime de soi mesurée hors contexte. Questionnaires auto-administrés La mesure des traits de personnalité est soumise au biais de la désirabilité sociale.

LÉGENDE

+ = relation positive, - = relation négative, NS = non significatif, c = contrôle, N/D = non disponible, ♀ = femmes, ♂ = hommes, DSC = Modèle demande-contrôle soutien (Karasek et Theorell, 1990), DC = Modèle demande-contrôle (Karasek, 1979), DER = Modèle déséquilibre-efforts/récompenses (Siegrist, 1996).

Nom de l'étude	Population/échantillon	VD : détresse psychologique	Caractéristiques du travail (VI)	Variables modératrices : traits de personnalité	Variables hors travail (réseau social et famille)	Variables contrôles : individu	Type d'analyses statistiques et limites :
Marchand, Demers, Durand & Simard (2003) Canada (Québec) Transversale	8812 travailleurs 387 occupations	Détresse psychologique (Ilfeld psychiatric Symptom) Consommation d'alcool (nombre de consommations au cours des 7 derniers jours)	<u>Détresse psychologique :</u> Travail autonome (NS) Employés professionnels (NS) Cadres supérieurs (NS) Semi-professionnel (+) Techniciens (NS) Cadres intermédiaires (+) Superviseurs (NS) Ancienneté (NS) Horaire de travail régulier (--) Heures travaillées (++) <u>Consommation d'alcool :</u> Travail autonome (NS) Employés professionnels (++) Cadres supérieurs (++) Semi-professionnel (++) Techniciens (NS)	N/D	N/D	<u>Détresse psychologique :</u> Age (NS) Genre (♂, --) <u>Consommation d'alcool :</u> Age (NS) Genre (♂, ++)	<u>Types d'analyses :</u> Régressions multiples <u>Limites</u> Étude transversale La base de données contient peu d'indicateurs caractérisant le travail effectué. Les analyses sont faites sur une population de consommateurs d'alcool. La consommation d'alcool est rapporté sur 7 jours sans spécifier les patrons de consommations, souvent la fin de semaine la consommation est plus élevé. Les données proviennent de la population en emploi en 1987, alors que la situation actuelle devrait être pire vu les nombreuses transformations au cours de la dernière décennie (augmentation de travailleurs dans le secteur des services, augmentation des femmes sur le marché, réduction de la main-d'œuvre, etc.).

LÉGENDE

+ = relation positive, - = relation négative, NS = non significatif, c = contrôle, N/D = non disponible, ♀ = femmes, ♂ = hommes, DSC = Modèle demande-contrôle soutien (Karasek et Theorell, 1990), DC = Modèle demande-contrôle (Karasek, 1979), DER = Modèle déséquilibre-efforts/récompenses (Siegrist, 1996).

Nom de l'étude	Population/échantillon	VD : détresse psychologique	Caractéristiques du travail (VI)	Variables modératrices : traits de personnalité	Variables hors travail (réseau social et famille)	Variables contrôles : individu	Type d'analyses statistiques et limites :
			<p>Cadres intermédiaires (++)</p> <p>Superviseurs (++)</p> <p>Ancienneté (NS)</p> <p>Gratifications : Horaire de travail régulier (NS)</p> <p>Heures travaillées (NS)</p>				
<p>Marchand, Demers & Durand (2005b)</p> <p>Canada (Québec)</p> <p>Transversale</p>	<p>9501 travailleurs 419 professions</p> <p>Taux de réponse : 69%</p> <p>Données secondaires provenant du Quebec Health and Social Survey.</p>	<p>Détresse psychologique (Psychiatric Symptoms Index of Ilfeld, 1976)</p>	<p>Demandes physiques (Questionnaire maison, 10 items) (+)</p> <p>Demandes psychologiques (version française du Job Content Questionnaire) (++)</p> <p>Horaires irréguliers (+)</p> <p>Harcèlement en milieu de travail (échelle 3 items) (++)</p> <p>Insécurité d'emploi</p> <p>Récompenses (performance pay) (NS)</p> <p>Utilisation des compétences (version française du Job Content</p>	N/D	<p>Soutien social hors travail(--)</p> <p>Statut marital (--)</p> <p>Statut parental (NS)</p> <p>Revenu familial (NS)</p> <p>Conflits maritiaux (Échelle 6 items, Wheaton, 1994) (++)</p> <p>Conflits avec les enfants (Échelle 2 items,</p>	<p>Genre (♀, ++)</p> <p>Age (--)</p> <p>Problèmes de santé physique (++)</p> <p>Consommation d'alcool (++)</p> <p>Utilisation du tabac (NS)</p> <p>Activités physiques (NS)</p> <p>Évènements stressants dans l'enfance (Échelle 7 items, Wheaton, 1994). (++)</p>	<p><u>Types d'analyses :</u> Régressions multiples</p> <p><u>Limites :</u> Étude transversale</p> <p>Certains traits de personnalité n'ont pas pu être mesurés car n'étaient pas disponibles dans la base de données.</p> <p>La base de données ne tient pas compte de certains facteurs du milieu de travail.</p>

LÉGENDE

+ = relation positive, - = relation négative, NS = non significatif, c = contrôle, N/D = non disponible, ♀ = femmes, ♂ = hommes, DSC = Modèle demande-contrôle soutien (Karasek et Theorell, 1990), DC = Modèle demande-contrôle (Karasek, 1979), DER = Modèle déséquilibre-efforts/récompenses (Siegrist, 1996).

Nom de l'étude	Population/échantillon	VD : détresse psychologique	Caractéristiques du travail (VI)	Variables modératrices : traits de personnalité	Variables hors travail (réseau social et famille)	Variables contrôles : individu	Type d'analyses statistiques et limites :
			Questionnaire) (NS) Autorité décisionnelle (version française du Job Content Questionnaire) (NS) Heures travaillées (NS)		Wheaton, 1994) (++)		
Marchand, demers & Durand (2005a) Canada (Québec) Longitudinale	6359 travailleurs nichés dans 471 professions. Données secondaires provenant de « Statistics Canada's National Population Health Survey.	Détresse psychologique (Composite International Diagnostic interview)	(Version abrégé du Job Content Questionnaire) Utilisation des compétences (NS) Support social au travail (-) Insécurité d'emploi (++) Autorité décisionnelle (++) Demandes physiques (NS) Demandes psychologiques (NS) Gratifications : Heures travaillées (NS) Horaire de travail (NS)	Estime de soi (Échelle 6 items de Rosenberg, 1979) (NS, effet direct et modérateur) Centre de contrôle interne (7 items provenant de l'échelle développé par Pearlin & Schooler, 1978) (-, effet direct) (NS, effet modérateur) Sentiment de cohésion (13 items de	Soutien sociale hors travail (NS, effet direct et modérateur) Statut marital (NS) Statut parental (enfants 0-5, -) (enfants 6-11, NS) (enfants 12-24, NS) Conflits maritiaux (Échelle 6 items, Wheaton, 1994) (NS) Conflits avec les enfants	Statut économique (revenu familial) (NS) Utilisation du tabac (+) Activités physiques (NS) Évènements stressants dans l'enfance (Échelle 7 items, Wheaton, 1994) (+) Genre (♀, ++) Age (--) Santé physique (++)	<u>Types d'analyses :</u> Régressions multiples à temps discret. <u>Limites :</u> Les échelles pour mesurer l'utilisation des compétences, l'autorité décisionnelle, les demandes psychologiques et le support social ont une faible consistance interne. Les facteurs de l'environnement de travail n'ont pas été considérés (bruit, poussière, climat, ...). Les indicateurs du JCQ n'ont pas été mesurés à tous les cycles, donc ne suit pas exactement les variations temporelles de la détresse psychologique.

LÉGENDE

+ = relation positive, - = relation négative, NS = non significatif, c = contrôle, N/D = non disponible, ♀ = femmes, ♂ = hommes, DSC = Modèle demande-contrôle soutien (Karasek et Theorell, 1990), DC = Modèle demande-contrôle (Karasek, 1979), DER = Modèle déséquilibre-efforts/récompenses (Siegrist, 1996).

Nom de l'étude	Population/échantillon	VD : détresse psychologique	Caractéristiques du travail (VI)	Variables modératrices : traits de personnalité	Variables hors travail (réseau social et famille)	Variables contrôles : individu	Type d'analyses statistiques et limites :
			Revenu d'emploi (NS)	l'échelle d'Antonovsky (--, effet direct) (NS, effet modérateur)	(Échelle 2 items, Wheaton, 1994) (++)		
Marchand, Demers & Durand (2006a) Canada (Québec) Lontudinale	6611 travailleurs nichés dans 471 occupations Données secondaires provenant « The National Population Health Survey » 4 cycles	Détresse psychologique (Composite International Diagnostic Interview, 1990)	(Version abrégé du Job Content Questionnaire) Utilisation des compétences (+) Support social au travail (-) Insécurité d'emploi (++) Autorité décisionnelle (++) Demandes physiques (NS) Demandes psychologiques (++)	Estime de soi (Échelle 6 items de Rosenberg, 1979) (NS, effet direct et modérateur) Centre de contrôle interne (7 items provenant de l'échelle développée par Pearlin & Schooler, 1978) (--, effet direct) (NS, effet modérateur) Sentiment de cohésion (13 items de l'échelle d'Antonovsky) (--, effet direct) (NS, effet modérateur)	Soutien sociale hors travail (NS, effet direct et modérateur) Statut marital (NS) Statut parental (NS) Statut économique (revenu familial) (-) Conflits maritiaux (Échelle 6 items, Wheaton, 1994) (++) Conflits avec les enfants (Échelle 2 items, Wheaton, 1994) (++)	Consommation d'alcool (++) Utilisation du tabac (++) Activités physiques (NS) Évènements stressants dans l'enfance (Échelle 7 items, Wheaton, 1994). (+) Genre (♀, ++) Age (-) Santé physique (++) Gratifications : Horaires irréguliers (NS) Heures travaillées (NS) Revenu professionnel (NS)	<u>Types d'analyses :</u> Régressions multiples <u>Limites :</u> Les échelles pour mesurer l'utilisation des compétences, l'autorité décisionnelle, les demandes psychologiques et le support social ont une faible consistance interne. Les facteurs de l'environnement de travail n'ont pas été considérés (bruit, poussière, climat, ...) Les indicateurs du JCQ n'ont pas été mesurés à tous les cycles, donc ne suit pas exactement les variations temporelles de la détresse psychologique.

LÉGENDE

+ = relation positive, - = relation négative, NS = non significatif, c = contrôle, N/D = non disponible, ♀ = femmes, ♂ = hommes, DSC = Modèle demande-contrôle soutien (Karasek et Theorell, 1990), DC = Modèle demande-contrôle (Karasek, 1979), DER = Modèle déséquilibre-efforts/récompenses (Siegrist, 1996).

Nom de l'étude	Population/échantillon	VD : détresse psychologique	Caractéristiques du travail (VI)	Variables modératrices : traits de personnalité	Variables hors travail (réseau social et famille)	Variables contrôles : individu	Type d'analyses statistiques et limites :
McDonough (2000) Canada Transversale (ENSP-1)	Population en emploi N=8748 ♀=45% Taux de réponse : 85,2 %	Détresse psychologique (CIDI)	Karasek demandes-contrôle. Emploi à faibles tensions (référence) Emploi passif (-) Emploi actif (+) Emploi à hautes tensions (+) Insécurité d'emploi (+) Soutien social (-) Demandes physiques (NS)	Estime de soi (-, effet direct) Contrôle (-, effet direct)	Statut marital (marié) (-) Revenu du ménage (-)	Sexe (-, ♂) Âge (-) Éducation (NS)	<u>Types d'analyses :</u> Régressions <u>Limites :</u> N/D
Miller, Griffin & Hart (1999) Australie Transversale	104 employés du secteur public ♀ : 56 ♂ : 44	Détresse psychologique (Échelle 7 items du Occupational positive and Negative Affect Scale, 1996)	Charge de travail (Organizational climate scales, 1999) (+) Clarté de rôle (-) (Organizational climate scales, 1999)	Conscientiousness (NEO Five-Factor Inventory, 1989) (NS, effet modérateur) Affectivité négative (NEO Five-Factor Inventory, 1989) (+, effet direct) Extraversion (NEO Five-Factor Inventory,	N/D	N/D	<u>Types d'analyses :</u> Régression multiple <u>Limites :</u> Questionnaire auto-administré Étude transversale Petit échantillon

LÉGENDE

+ = relation positive, - = relation négative, NS = non significatif, c = contrôle, N/D = non disponible, ♀ = femmes, ♂ = hommes, DSC = Modèle demande-contrôle soutien (Karasek et Theorell, 1990), DC = Modèle demande-contrôle (Karasek, 1979), DER = Modèle déséquilibre-efforts/récompenses (Siegrist, 1996).

Nom de l'étude	Population/échantillon	VD : détresse psychologique	Caractéristiques du travail (VI)	Variables modératrices : traits de personnalité	Variables hors travail (réseau social et famille)	Variables contrôles : individu	Type d'analyses statistiques et limites :
				1989) (NS, effet direct)			
Näswall, Sverke & Hellgren (2005) Suède Transversale	400 infirmières Taux de réponse : 71 % ♀ : 91%	Stress (Complaintes de santé mentale) (12 items, GHQ)	Insécurité d'emploi (Échelle 9 items Ashford et al., 1989) (+) Contrat de travail temporaire (NS) Travail temps partiel (NS) Ancienneté (NS)	Affectivité négative (Échelles développées par Agho, Price and Mueller, 1992) (+, effet direct) (NS, effet modérateur) Affectivité positive (Échelles développées par Agho, Price and Mueller, 1992) (-, effet direct) (NS, effet modérateur) Centre de contrôle externe (Work Locus of Control scale, Spector, 1988)	Vivre avec un partenaire (NS)	Genre (NS) Âge (NS)	<u>Types d'analyses :</u> Régressions multiples <u>Limites :</u> Groupe homogène de ♀, donc difficile de généraliser les résultats à l'ensemble de la population. Biais de genre. Questionnaires autoadministrés. Étude transversale Possibilité que d'autres caractéristiques personnelles agissent comme variables modératrices. D'autres facteurs sont susceptibles d'avoir contribué, la consommation d'alcool, de tabac, l'exercice physique, habitudes alimentaires.

LÉGENDE

+ = relation positive, - = relation négative, NS = non significatif, c = contrôle, N/D = non disponible, ♀ = femmes, ♂ = hommes, DSC = Modèle demande-contrôle soutien (Karasek et Theorell, 1990), DC = Modèle demande-contrôle (Karasek, 1979), DER = Modèle déséquilibre-efforts/récompenses (Siegrist, 1996).

Nom de l'étude	Population/échantillon	VD : détresse psychologique	Caractéristiques du travail (VI)	Variables modératrices : traits de personnalité	Variables hors travail (réseau social et famille)	Variables contrôles : individu	Type d'analyses statistiques et limites :
				(+, effet direct) (+, effet modérateur)			
Niedhammer, Tek, Starke & Siegrist (2004) France Transversale et prospective Données secondaires provenant de la Cohort GAZEL	10 175 travailleurs d'une usine Électricité de France. Taux de réponse Transversale 73% Prospective : 92%	Pauvre santé mentale (questionnaire auto-administré, échelle 8 niveaux)	Transversale : Modèle DER (haut effort/faible récompenses) avec engagement (S, ♂♀) Effort (échelle 6 items) (S, ♂) (NS, ♀) Récompenses (échelle 11 items) (-, ♂♀) Engagement (échelle 6 items) (+, ♂) Prospective : Modèle DER (NS) Effort (NS) Récompenses (-, ♂♀) Engagement (-, ♂)	N/D	Statut marital	Age Nombre d'événements personnels stressants au cours des 12 derniers mois. Nombre d'événements professionnels stressants au cours des 12 derniers mois. Nombre de conditions chroniques au cours des 12 derniers mois. Présence et fréquence des symptômes dépressifs au cours des 12 derniers mois. Consommation de tabac Obésité Consommation d'alcool	<u>Types d'analyses :</u> Test de Pearson Régressions logistiques <u>Limites :</u> Biais de sélection : comparaisons entre les répondants et les non-répondants suggèrent un effet de travailleur en santé. Car les pas en santé ont quitté. Seulement 1 évaluation des facteurs psychosociaux associés au travail, pas d'historique sur la durée d'exposition. Facteurs évalués une seule fois.

LÉGENDE

+ = relation positive, - = relation négative, NS = non significatif, c = contrôle, N/D = non disponible, ♀ = femmes, ♂ = hommes, DSC = Modèle demande-contrôle soutien (Karasek et Theorell, 1990), DC = Modèle demande-contrôle (Karasek, 1979), DER = Modèle déséquilibre-efforts/récompenses (Siegrist, 1996).

Nom de l'étude	Population/échantillon	VD : détresse psychologique	Caractéristiques du travail (VI)	Variables modératrices : traits de personnalité	Variables hors travail (réseau social et famille)	Variables contrôles : individu	Type d'analyses statistiques et limites :
Nowack (1986) États-Unis (Californie) Transversale	193 employés d'Université ♀ : 67,7% Superviseur : 81,2% Taux de réponse : 64% *4 mois plus tard : 146 employés (77% de taux de réponse)	Détresse psychologique (Hopkins Symptom Checklist, HSCL)	Tracas de la vie quotidienne (stress) (Hassles Scale, 117 items, Kanner et al., 1981) (NS) (population de travailleur) Nombre d'employés à superviser (c) Nombre d'heures travaillées/semaine (c)	Personnalité de type A (Échelle 10 items de Framingham, Haynes et al., 1980) (+, effet direct) Dureté (hardiness) (comprend 3 composantes) (-, effet direct) 1-) Engagement (Alienation from Work Scale from the Alienation Test, Maddi et al., 1979) 2-) Centre de contrôle (Locus of Control Scale, Rotter et al., 1962) 3-) Défis (Challenge) (Sensation Seeking Scale, Zuckerman, 1964)	N/D	Age (c) Genre (c) Éducation (c)	<u>Types d'analyses :</u> Covariance <u>Limites :</u> Questionnaires autoadministrés (les personnalités de type A ont tendance à minimiser les symptômes de détresse psychologique, Matthews, 1982). La relation significative entre la détresse et le comportement de type A est peut-être dû à la mesure (Framingham Scale est peut-être plus sensible aux dimensions affectives et cognitives sous-jacentes à la détresse. La taille de l'échantillon est trop petite Étude transversale L'absence de relation entre le stress et la détresse peut être due à la mesure du stress pouvant être plus sensible aux maladies physiques qu'aux états cognitifs et affectifs compris dans la détresse psychologique. L'échelle servant à mesurer le stress ne comprend que très peu d'éléments relatifs aux

LÉGENDE

+ = relation positive, - = relation négative, NS = non significatif, c = contrôle, N/D = non disponible, ♀ = femmes, ♂ = hommes, DSC = Modèle demande-contrôle soutien (Karasek et Theorell, 1990), DC = Modèle demande-contrôle (Karasek, 1979), DER = Modèle déséquilibre-efforts/récompenses (Siegrist, 1996).

Nom de l'étude	Population/échantillon	VD : détresse psychologique	Caractéristiques du travail (VI)	Variables modératrices : traits de personnalité	Variables hors travail (réseau social et famille)	Variables contrôles : individu	Type d'analyses statistiques et limites :
							difficultés quotidiennes. Les concepts des 2 variables (stress et détresse) se confondent (ne se distinguent pas assez).
Parkes (1990) Royaume-Unis Transversale	157 enseignants	Santé mentale (GHQ)	Demands (Échelle de Karasek, 7 items, 1979) (+) Support social au travail (3 items) (-) Coping (Ways of coping checklist; the Direct Coping Scale; Supression scale) (-, supression)	Affectivité négative (Neuroticism scale of the Eysenck Personality Questionnaire, 23 items) (+ avec les demandes) (NS avec le support social) Coping (Ways of coping checklist; the Direct Coping Scale; Supression scale) (-, pour les 2 types de coping) (-, direct coping)	Statut marital (marié) (-)	Affectivité négative (Neuroticism scale of the Eysenck Personality Questionnaire, 23 items) (+) Genre (NS) (S avec les stratégies de coping) Âge (+)	<u>Types d'analyses :</u> Régressions multiples <u>Limites :</u> Étude transversale pour les conditions de travail et les stratégies de coping. Questionnaires autoadministrés. La suppression est associée à des niveaux plus bas de détresse psychologique, mais ceci peut en fait refléter de sous-rapporter les symptômes vécus.

LÉGENDE

+ = relation positive, - = relation négative, NS = non significatif, c = contrôle, N/D = non disponible, ♀ = femmes, ♂ = hommes, DSC = Modèle demande-contrôle soutien (Karasek et Theorell, 1990), DC = Modèle demande-contrôle (Karasek, 1979), DER = Modèle déséquilibre-efforts/récompenses (Siegrist, 1996).

Nom de l'étude	Population/échantillon	VD : détresse psychologique	Caractéristiques du travail (VI)	Variables modératrices : traits de personnalité	Variables hors travail (réseau social et famille)	Variables contrôles : individu	Type d'analyses statistiques et limites :
Parkes (1991) Étude 1 transversale Étude 2 longitudinale Angleterre	Étude 1 : 590 fonctionnaires (♂) Étude 2 : 147 étudiants en enseignements (données complètes) Taux de réponse : 94%	Étude 1 : Santé mentale (General Health Questionnaire, échelle 12 items de Goldberg, 1978). Étude 2 : -Santé mentale (2 Échelles de 7 items de Goldberg & Hillier, 1979 dérivant du GHQ. Ces échelles évaluaient respectivement l'anxiété et le dysfonctionnement social.	Étude 1 : Demandes du travail (échelle 7 items de Karasek, 1979) (+) Autorité décisionnelle (échelle 7 items de Karasek, 1979) (-) Étude 2 : Demandes du travail (échelle 7 items de Karasek, 1979) (+, avec dimension anxiété) Autorité décisionnelle (échelle 7 items de Karasek, 1979) (NS)	Étude 1 : Centre de contrôle externe (Locus of Control scale développé par Paulhus, 1983) (+, effet direct) (effet modérateur significatif sur le modèle). Affectivité négative (The Neurotism Scale devised by Eysenck & Eysenck, 1975) (+, effet direct) Étude 2 : Idem (effet modérateur sur le modèle).	N/D	Étude 1 : Age (-) Étude 2 : Age (+ avec 2 dimensions de santé mentale) Genre (NS)	Types d'analyses : Régression Limites : Probabilité que des variables qui n'ont pas été prises en compte agissent sur la VD.

LÉGENDE

+ = relation positive, - = relation négative, NS = non significatif, c = contrôle, N/D = non disponible, ♀ = femmes, ♂ = hommes, DSC = Modèle demande-contrôle soutien (Karasek et Theorell, 1990), DC = Modèle demande-contrôle (Karasek, 1979), DER = Modèle déséquilibre-efforts/récompenses (Siegrist, 1996).

Nom de l'étude	Population/échantillon	VD : détresse psychologique	Caractéristiques du travail (VI)	Variables modératrices : traits de personnalité	Variables hors travail (réseau social et famille)	Variables contrôles : individu	Type d'analyses statistiques et limites :
Paterniti,, Niedhammer, Lang & Consoli, (2002) France Longitudinale Données secondaires French National Electricity and Gas Company	1989 : 20 624 15 010 ♂ 5614 ♀ 1993: 15 080 (73%) 1996: 10 519 (78.6%) 7729 ♂ 2790 ♀	Symptômes dépressifs (Depre ssion scale) (CES-D)	(Questionnaire autoadministré de 2 sources : Karasek, 1979; Johson et Hall, 1988) Support social au travail (5 items) (♂ faible ES, (-)) Latitude décisionnelle (6 items) (♂ hostiles, (-)) Demandes psychologiques (5 items) (+) Charge de travail (+) Grade professionnel (-) Heures travaillées (+)	Comportement de type A (Bortner scale, 14 items bipolaires gradués de 1 à 6) (+, effet direct) Estime de soi (Seeman et Syme scale, 14 items bipolaires gradués de 1 à 6) (-, effet direct) Hostilité (Buss et Durkee Hostility Inventory, 75 items de type vrai ou faux) (+, effet direct)	Statut marital (NS)	Âge (♂ (-)),(♀ (NS)) Genre Évènements personnels stressants au cours des 12 derniers mois (-) Présence d'une maladie chronique (♂(+)) Revenu familial (-) Niveau d'éducation (NS)	<u>Types d'analyses :</u> Analyse de covariance Analyses corrélationnelles Coefficient de Pearson Analyses de régression linéaires. <u>Limites :</u> Questionnaires autoadministrés Biais de sélection : les participants étaient ceux présentant moins de symptômes dépressifs à la base. Pas utilisé des vagues complètes de participants.
Pomaki, Maes & Doest (2004) Pays-Bas Transversale	3088 employés du système de santé ♀ : 67.8% Taux de réponse : 51.6%	Dépression et plaintes somatiques (SCL-90, a symptom checklist)	Midlevel work goal processes (WGP) (questionnaire maison construit à partir du Goals System Assesment Battery) (+, buts impliquant émotions négatives) Demandes (+)	N/D	N/D	Age (NS) Genre (♀, (+)) Niveau d'éducation (- avec les plaintes somatiques)	<u>Types d'analyses :</u> Analyses corrélationnelles Régressions <u>Limites :</u> Étude transversale (pas de relation causale) Pas pris en considération le contenu des buts relatifs au travail (WGP)

LÉGENDE

+ = relation positive, - = relation négative, NS = non significatif, c = contrôle, N/D = non disponible, ♀ = femmes, ♂ = hommes, DSC = Modèle demande-contrôle soutien (Karasek et Theorell, 1990), DC = Modèle demande-contrôle (Karasek, 1979), DER = Modèle déséquilibre-efforts/récompenses (Siegrist, 1996).

Nom de l'étude	Population/échantillon	VD : détresse psychologique	Caractéristiques du travail (VI)	Variables modératrices : traits de personnalité	Variables hors travail (réseau social et famille)	Variables contrôles : individu	Type d'analyses statistiques et limites :
			Autorité décisionnelle(-) Support social au travail (-) Heures travaillées (NS) Modèle (S)				La variance expliquée par WGP est modeste lorsque l'on contrôle les conditions de travail.
Pugliesi (1999) États-Unis Transversale	867 employés d'une Université ♀ : 57% Taux de réponse : 54%	Détresse psychologique (Échelle 22 items de Langer (1962).	(Karasek, 1979) Contrôle (-) Demandes (+) Nombres d'heures travaillées/semaine (N/D)	N/D	Satisfaction avec récompenses extrinsèques (gratifications) (échelle 3 items, salaire, possibilité de promotion, possibilité d'augmentation de salaire) (-) Revenu familial (-)	Genre (NS) Age (NS) Niveau d'éducation (N/D)	<u>Types d'analyses :</u> Corrélations bivariées Multivariées Modèle de régression <u>Limites :</u> Biais de sélection : ♀ : 57% (ce qui engendre une surreprésentation des employés de bureau).
Rahim (1996) États-Unis Transversale	238 entrepreneurs et 288 gestionnaires	Stress (dépression, anxiété, perturbation cognitive et frustrations) (Psychiatric Symptoms Index, Ilfeld, 1976)	(Occupational Stress Inventory, OSI) (+) Conflit de rôle Ambiguïté de rôle Surcharge de travail Insuffisance des compétences pour le rôle.	Centre de contrôle (Internal locus of control subscale, Levenson, 1973) (-, effet direct pour les 2 échantillons) (-, effet modérateur pour les gestionnaires) (NS, effet	N/D	Âge (c) Éducation (c) Ventes (c)	<u>Types d'analyses :</u> Multivariées Régressions Analyses factorielles <u>Limites :</u> Relations corrélationnelles et non causales. Le manque d'indépendance entre les critères et les variables prédictives. Mesures pas objectives

LÉGENDE

+ = relation positive, - = relation négative, NS = non significatif, c = contrôle, N/D = non disponible, ♀ = femmes, ♂ = hommes, DSC = Modèle demande-contrôle soutien (Karasek et Theorell, 1990), DC = Modèle demande-contrôle (Karasek, 1979), DER = Modèle déséquilibre-efforts/récompenses (Siegrist, 1996).

Nom de l'étude	Population/échantillon	VD : détresse psychologique	Caractéristiques du travail (VI)	Variabes modératrices : traits de personnalité	Variabes hors travail (réseau social et famille)	Variabes contrôles : individu	Type d'analyses statistiques et limites :
			Ancienneté (c) Nombre d'employés (c)	modérateur pour les entrepreneurs Support social (Social Support scale, Caplan et al., 1975) (-, effet direct pour les 2 échantillons) (NS, effet modérateur) .			(questionnaires autoadministrés)
Sandler & Lakey (1982) États-Unis Transversale	93 étudiants ♂ : 28 ♀ : 65 52 : locus interne 41 : locus externe	Désordre psychologique Anxiété (State Trait Anxiety Inventory) Dépression (Beck Depression Scale)	Évènements de vie récents (questionnaire maison (Négatifs (+)) ** Pas population de travailleur	Centre de contrôle (Mirels personal control items, 1970 dérivant du Rotter I-E Scale) (NS) Perception de contrôle sur les évènements négatifs (NS) Support social (Inventory of Socially Supportive Behaviors, ISSB) (NS)	N/D	N/D	<u>Types d'analyses :</u> Régression multiple Analyses corrélationnelles <u>Limites :</u> Hétérogénéité des évènements négatifs des sujets. Un score total de centre de contrôle peut masquer différents niveaux de contrôle en fonction des situations et des activités. Manque de connaissance sur les conditions environnementales où se sont produits les évènements négatifs. Conditions situationnelles ayant pu affecter le score du centre de contrôle.

LÉGENDE

+ = relation positive, - = relation négative, NS = non significatif, c = contrôle, N/D = non disponible, ♀ = femmes, ♂ = hommes, DSC = Modèle demande-contrôle soutien (Karasek et Theorell, 1990), DC = Modèle demande-contrôle (Karasek, 1979), DER = Modèle déséquilibre-efforts/récompenses (Siegrist, 1996).

Nom de l'étude	Population/échantillon	VD : détresse psychologique	Caractéristiques du travail (VI)	Variables modératrices : traits de personnalité	Variables hors travail (réseau social et famille)	Variables contrôles : individu	Type d'analyses statistiques et limites :
							La mesure de la perception du contrôle n'est pas très élaborée. La perception de contrôle peut être attribuable à l'évènement en soi.
Simon (1998) États-Unis Transversale	En emploi 30 heures et + avec enfants de <=18 N=2957. ♀=54,4% Taux de réponse : 50,4%	Détresse psychologique (CES-D)	Satisfaction au travail (1 item) (-)	N/D	Statut marital (non marié) (+) Revenu du ménage (c) Présence d'enfants mineurs (c) Tensions maritales (+) Tensions parentales (+) Tensions financières (+)	Sexe (+,♀) Âge (c) Race (c) Éducation (c)	<u>Types d'analyses :</u> Régressions <u>Limites :</u> N/D
Shields (2006) Canada Transversale Données secondaires du Canadian Community Health Survey	36984 personnes de plus de 15 ans à l'emploi dans l'ensemble du Canada. ♀ : 10087 ♂ : 10660 Taux de	Dépression (WMH-CIDI)	(Questionnaires maison) Contraintes du travail (fortes demandes psychologiques et faible latitude décisionnelle) Élevée ((♂, +) (♀, NS)) Moyenne (NS) Faible (ref) Haut niveau général de stress quotidien ((♂, NS) (♀, +))	Contrôle (c)	Faible support émotionnel (c) Statut marital (c) Présence d'enfants (c)	Occupation (c) Age (c) Éducation (c) Revenu personnel (c) Haut niveau de consommation d'alcool mensuel (c)	<u>Types d'analyses :</u> Modèle de régressions logistiques multivariées Analyses corrélationnelles <u>Limites :</u> Biais dans les réponses, car basé sur la perception des travailleurs. Évaluation de la dépression par un questionnaire autoadministré.

LÉGENDE

+ = relation positive, - = relation négative, NS = non significatif, c = contrôle, N/D = non disponible, ♀ = femmes, ♂ = hommes, DSC = Modèle demande-contrôle soutien (Karasek et Theorell, 1990), DC = Modèle demande-contrôle (Karasek, 1979), DER = Modèle déséquilibre-efforts/récompenses (Siegrist, 1996).

Nom de l'étude	Population/échantillon	VD : détresse psychologique	Caractéristiques du travail (VI)	Variables modératrices : traits de personnalité	Variables hors travail (réseau social et famille)	Variables contrôles : individu	Type d'analyses statistiques et limites :
	réponse : 77%		<p>Faible support des collègues quotidien ((♂, NS) (♀, +))</p> <p>Faible support des superviseurs (NS)</p> <p>Heures travaillées (c)</p> <p>Horaire de travail (c)</p> <p>Travail autonome (c)</p>				<p>L'affectivité négative peut avoir influencé les réponses.</p> <p>Ce n'était pas possible de contrôler pour certaines variables comme le fait d'être membre d'un syndicat, le fait d'avoir un emploi permanent et le revenu d'emploi car pas disponibles dans la base de données.</p> <p>Les répondants avaient peut-être un passé de dépression. Il aurait été intéressant de contrôler pour ça.</p>
Shimazu et al. (2008) Japon Transversale	193 employés (construction de machinerie) Taux de réponse : 91,5%	Détresse psychologique (BJSQ, 18 items) Coping actif (Brief Scales for Coping Profile)	<p>Coping actif (Brief Scales for Coping Profile) T1= (-, avec détresse) T2= (-, avec détresse) T3=</p> <p>Demandes-contrôle (Brief Job Stress Questionnaire, BJSQ) T1=NS T2= NS T3= NS</p> <p>Demandes-coping T1=NS T2= NS T3= NS</p> <p>Contrôle-coping T1= NS</p>	N/D	N/D	<p>Âge T1=(-) T2=(-) T3=(-)</p> <p>Genre T1=(NS) T2=(NS) T3= NS</p>	<p><u>Types d'analyses :</u> Régressions multiples</p> <p><u>Limites :</u> Peiti nombre de répondants ♀</p> <p>Questionnaires autoadministrés et subjectifs</p> <p>Échantillon homogène d'employés d'une compagnie en particulier d'un secteur en particulier.</p>

LÉGENDE

+ = relation positive, - = relation négative, NS = non significatif, c = contrôle, N/D = non disponible, ♀ = femmes, ♂ = hommes, DSC = Modèle demande-contrôle soutien (Karasek et Theorell, 1990), DC = Modèle demande-contrôle (Karasek, 1979), DER = Modèle déséquilibre-efforts/récompenses (Siegrist, 1996).

Nom de l'étude	Population/échantillon	VD : détresse psychologique	Caractéristiques du travail (VI)	Variables modératrices : traits de personnalité	Variables hors travail (réseau social et famille)	Variables contrôles : individu	Type d'analyses statistiques et limites :
			T2= NS T3= NS Demandes-contrôle-coping T1=NS T2=(-) T3= NS Demandes (3 items) T1=NS T2=(+) T3= NS Contrôle (3 items) T1= (-, avec détresse) (+, avec le coping actif) T2= NS T3= NS				
Strazdins, D'Sousa, Lim, Broom & Rodgers (2004) Australie Transversale	1188 professionnels et gestionnaires Taux de réponse : 64.6%	Santé mentale (anxiété et dépression) (Échelle 9 items de Goldberg)	(Mêmes mesures que dans l'étude Whitehall II) Pression au travail (fortes demandes (4 items) et faible contrôle (15 items)) (+) Insécurité d'emploi (1 item) (+) Modèle (high job strain et insécurité d'emploi) (+)	Tendances anxieuses (Behavioral Inhibition System Scale) (c) Affectivité négative (Behavioral Inhibition System Scale) (c)	Statut marital (c)	Genre (c) Niveau d'éducation (c) Travail temps plein ou partiel (c) Événements stressants récents (c)	<u>Types d'analyses :</u> Régressions multiples <u>Limites :</u> Étude transversale Questionnaires autoadministrés. (Contrôler pour affectivité négative gère ce biais en partie) Mesure de l'insécurité d'emploi : 1 seul item. Échantillon : haut statut. Limite la généralisation à l'ensemble de la population de travailleurs.

LÉGENDE

+ = relation positive, - = relation négative, NS = non significatif, c = contrôle, N/D = non disponible, ♀ = femmes, ♂ = hommes, DSC = Modèle demande-contrôle soutien (Karasek et Theorell, 1990), DC = Modèle demande-contrôle (Karasek, 1979), DER = Modèle déséquilibre-efforts/récompenses (Siegrist, 1996).

Nom de l'étude	Population/échantillon	VD : détresse psychologique	Caractéristiques du travail (VI)	Variables modératrices : traits de personnalité	Variables hors travail (réseau social et famille)	Variables contrôles : individu	Type d'analyses statistiques et limites :
Tattersall et al. (1999) Angleterre Transversale	Médecin N=170 ♀=25.9% Taux de réponse : 46.6%	Détresse psychologique (GHQ-12)	Pression sociale (+) Contraintes de la tâche (-) Gestion (NS) Contact avec les patients (NS) Diagnostic et traitement (NS) Interactions professionnelles (NS) Connaissances professionnelles (NS) Grade d'emploi (NS)	N/D	N/D	Sexe (NS) <u>Coping :</u> S'attaquer au problème (NS) Rechercher du soutien social (NS) Porter le blâme (+) Pensée magique (+) Évitement (+)	<u>Types d'analyses :</u> Corrélations <u>Limites :</u> Étude transversale

LÉGENDE

+ = relation positive, - = relation négative, NS = non significatif, c = contrôle, N/D = non disponible, ♀ = femmes, ♂ = hommes, DSC = Modèle demande-contrôle soutien (Karasek et Theorell, 1990), DC = Modèle demande-contrôle (Karasek, 1979), DER = Modèle déséquilibre-efforts/récompenses (Siegrist, 1996).

Nom de l'étude	Population/échantillon	VD : détresse psychologique	Caractéristiques du travail (VI)	Variables modératrices : traits de personnalité	Variables hors travail (réseau social et famille)	Variables contrôles : individu	Type d'analyses statistiques et limites :
Van der Doef, Maes & Diekstra (2000) Néerlandaise Transversale	4000 cols blancs et cols bleus.	Détresse psychologique (Symptom Checklist) : -anxiété -dépression	DC (LQWQ) : Job Content Instrument, Dutch Questionnaire for Organizational Stress, Structured Interview Content and Organisation of Work): -Demandes (Time pressure, 3 items) (relation curvilinaire) -Contrôle (Skill discretion, 4 items; Autorité décisionnelle (4 items) Support social (Supervisor Support, 5 items; Co-worker Support, 6 items) (-) Modèle DC (S) Modèle DCS (S) (supérieur)	N/D	N/D	Age (c) Genre (c)	<u>Types d'analyses :</u> Régressions <u>Limites :</u> Étude transversale Questionnaires autoadministrés

LÉGENDE

+ = relation positive, - = relation négative, NS = non significatif, c = contrôle, N/D = non disponible, ♀ = femmes, ♂ = hommes, DSC = Modèle demande-contrôle soutien (Karasek et Theorell, 1990), DC = Modèle demande-contrôle (Karasek, 1979), DER = Modèle déséquilibre-efforts/récompenses (Siegrist, 1996).

Nom de l'étude	Population/échantillon	VD : détresse psychologique	Caractéristiques du travail (VI)	Variables modératrices : traits de personnalité	Variables hors travail (réseau social et famille)	Variables contrôles : individu	Type d'analyses statistiques et limites :
Vearing et al. (2007) Australie Transversale	224 employés ♀ : 116 ♂ : 106 ?: 2 Taux de réponse : 46% et 28%.	Symptômes dépressifs (échelle 11 items abrégés du Centre for Epidemiological Studies-Depressed Mood Scale, CES-D).	Soutien social au travail (Social Support Scale, Caplan et al., 1975) (-) Engagement excessif (ERI Questionnaire, 2004) (NS) Efforts extrinsèques et récompenses ratio (ERI Questionnaire, 2004) (+) Type d'emploi (c)	Effets directs : Facteurs de personnalité du Big Five (Big Five Inventory, Benet-Martinez & John, 1998). -Névrotisme (++) -Conscientious (-) -Agréable (NS) -Ouvert à l'expérience (NS) -Extraversion (NS)	N/D	Age (NS) Genre (NS) Éducation (c)	Types d'analyses : Régressions Analyses descriptives Limites : Petit échantillon Secteurs non diversifiés Étude transversale Questionnaires autoadministrés Faible taux de réponse
Vermeulen & Mustard (2000) Canada Transversale Données secondaires (National Population Health Survey)	7484 employés canadiens Taux de réponse : 92,5%	Détresse psychologique (Composite International Diagnostic Interview, CIDI)	Pression au travail (Job strain) (version abrégé du JCQ, Karasek et Theorell, 1990) Demandes psychologiques (+) Latitude décisionnelle (autorité décisionnelle et l'utilisation des compétences) (-) Support social (-) Pineo classification (profession) (prestige, -) Heures de travail (temps	Support social (NS)	Revenu familial (-) Présence d'enfants de moins de 12 ans (NS) Statut marital (non marié, +) Type de famille (monoparental, +)	Age (-) Niveau d'éducation (NS)	Types d'analyses : Statistiques descriptives Régressions Limites : Étude transversale Réduction du questionnaire p/r à l'original JCQ, ce qui contribue à la faible consistance interne des mesures. L'affectivité négative peut confondre les données récoltées par des questionnaires autoadministrés. Plus de ♀ ont rapportés être

LÉGENDE

+ = relation positive, - = relation négative, NS = non significatif, c = contrôle, N/D = non disponible, ♀ = femmes, ♂ = hommes, DSC = Modèle demande-contrôle soutien (Karasek et Theorell, 1990), DC = Modèle demande-contrôle (Karasek, 1979), DER = Modèle déséquilibre-efforts/récompenses (Siegrist, 1996).

Nom de l'étude	Population/échantillon	VD : détresse psychologique	Caractéristiques du travail (VI)	Variables modératrices : traits de personnalité	Variables hors travail (réseau social et famille)	Variables contrôles : individu	Type d'analyses statistiques et limites :
			partiel, +) *Modèle (+, surtout pour ♂)				dans un emploi caractérisé par une forte pression (high job strain). Prévalence de la détresse est plus élevée chez les ♀.
Voydanoff et Donnelly (1999b) États-Unis Transversale	Travailleurs avec enfants et parents âgés à la maison N= 2340 ♀=66% Taux de réponse : 82%	Détresse psychologique (CES-D)	Heures travaillées (-, ♂) Satisfaction au travail (1 item) (-) Le travail épuise-irrite (1 item) (+)	N/D	Heures tâches domestiques (NS) Heures aider un parent (+, ♀) Heures soignées un parent (+, ♀) Activités parent-enfant (NS) Participation activités scolaires (NS) Bonheur marital (-)	Sexe (c) Âge (NS) Éducation (-) Santé physique (bonne) (-)	<u>Types d'analyses :</u> Régressions <u>Limites :</u> La mesure des variables n'est pas idéale Étude transversale Un écart de 5 ans entre la 1ère vague et la 2 ^e .

LÉGENDE

+ = relation positive, - = relation négative, NS = non significatif, c = contrôle, N/D = non disponible, ♀ = femmes, ♂ = hommes, DSC = Modèle demande-contrôle soutien (Karasek et Theorell, 1990), DC = Modèle demande-contrôle (Karasek, 1979), DER = Modèle déséquilibre-efforts/récompenses (Siegrist, 1996).

Nom de l'étude	Population/échantillon	VD : détresse psychologique	Caractéristiques du travail (VI)	Variables modératrices : traits de personnalité	Variables hors travail (réseau social et famille)	Variabes contrôles : individu	Type d'analyses statistiques et limites :
					Mésentente maritale (+) Intimité familiale (-) Qualité de la relation avec les enfants (NS) Problèmes comportement des enfants (+, ♀)		

LÉGENDE

+ = relation positive, - = relation négative, NS = non significatif, c = contrôle, N/D = non disponible, ♀ = femmes, ♂ = hommes, DSC = Modèle demande-contrôle soutien (Karasek et Theorell, 1990), DC = Modèle demande-contrôle (Karasek, 1979), DER = Modèle déséquilibre-efforts/récompenses (Siegrist, 1996).

Nom de l'étude	Population/échantillon	VD : détresse psychologique	Caractéristiques du travail (VI)	Variables modératrices : traits de personnalité	Variables hors travail (réseau social et famille)	Variables contrôles : individu	Type d'analyses statistiques et limites :
Wilkins & Beaudet (1998) Canada (Québec) Transversale	9023 adultes ♀ : 4314 ♂ : 4709 Taux de réponse : 96.1% Provient de la base de données ENSP.	La santé (sentiment de détresse)	Stress au travail (12 items précisant leur réaction à une situation particulière) Tensions et contraintes ((♂, +) (♀, NS)) Insécurité d'emploi (menace pesant sur l'emploi) (NS) Demandes physiques (NS) Faible soutien des collègues ((♂, NS) (♀, +)) Soutien du superviseur (NS)	Sentiment de contrôle (-, effet direct)	Statut matrimonial (NS) Revenu du ménage (NS) Présence d'enfants de moins de 12 ans (-, ♀) (NS, ♂)	Age (-) Genre (+, ♀) Niveau de scolarité (NS) Usage du tabac (NS) Niveau de dépense énergétique durant les activités de loisirs (NS) Évènements négatifs survenus récemment dans la vie (+) Tension chronique (+) Manque d'intimité (+)	<u>Types d'analyses :</u> Régressions multiples Descriptives <u>Limites :</u> Aucun renseignement n'a été recueilli sur les personnes souffrant d'un problème de santé suffisamment grave pour les empêcher de travailler au moment de l'enquête. (Donc, relation entre stress au travail et santé plus faible). L'ENSP ne fournit aucun renseignement sur la tolérance individuelle à des agents stressants particuliers. Aucun renseignement sur la date du diagnostic ni sur la gravité des problèmes de santé chroniques n'est disponible. Étude transversale Données autodéclarées

LÉGENDE

+ = relation positive, - = relation négative, NS = non significatif, c = contrôle, N/D = non disponible, ♀ = femmes, ♂ = hommes, DSC = Modèle demande-contrôle soutien (Karasek et Theorell, 1990), DC = Modèle demande-contrôle (Karasek, 1979), DER = Modèle déséquilibre-efforts/récompenses (Siegrist, 1996).

Annexe 2 - Les modèles multiniveaux

Les modèles multiniveaux permettent d'analyser des ensembles de données ayant une structure hiérarchique (Bryk et Raudenbush, 1992; Goldstein, 1995; Snijers et Bosker, 1999). À ce sujet, les données longitudinales possèdent une structure particulière dans laquelle les mesures répétées dans le temps sont nichées au sein des individus, groupes, etc. Ces derniers peuvent ensuite appartenir à des niveaux hiérarchiques supérieurs d'agrégation, tels que la profession, la région, etc. Les modèles multiniveaux permettent de tenir compte de la dépendance des observations générées par la structure hiérarchique des données et produisent des estimés corrigés pour les erreurs types et les pentes de régression. En ce qui concerne la présente étude, il y a deux niveaux hiérarchiques qui sont les mesures répétées dans le temps pour chaque individu. Les estimations utilisées dans ces modèles ne requièrent pas que les individus soient observés à chacun des cycles de l'enquête. Assumant une distribution aléatoire de la non-réponse, il est permis de détenir moins d'informations sur les sujets afin d'estimer la variation entre les niveaux des données des structures. Même si les répondants contribuent à une seule observation dans le temps, ils continuent à faire partie de l'analyse.

Formalisation

Dans notre étude, nous avons une hiérarchie à deux niveaux, soit les mesures répétées dans le temps (niveau 1) nichées dans les individus (niveau 2). De plus, nous avons une variable dépendante continue (détresse psychologique) Y_{ti} mesurée au temps t (niveau 1), $t=1\dots 5$, pour l'individu i (niveau 2), $i=1\dots 7338$.

L'équation pour le niveau 1 prend la forme :

$$Y_{ti} = \beta_{0i} + \varepsilon_{ti} \quad (1)$$

Où l'intercept β_{0i} représente la valeur attendue de Y (moyenne) pour l'individu i et ε_{ti} le résidu de l'individu i dans le temps t . β_{0i} peut également varier entre les individus, ce qui nous amène à poser β_{0i} comme variable aléatoire au niveau 2 et l'équation pour ce second niveau est :

$$\beta_{0i} = \gamma_{00} + \mu_{0i} \quad (2)$$

γ_{00} représente la valeur attendue de Y pour l'ensemble des individus et μ_{0i} le résidu pour l'individu i . En combinant les équations 1 et 2 nous obtenons :

$$Y_{ti} = \gamma_{00} + \mu_{0i} + \varepsilon_{ti} \quad (3)$$

L'équation 3 décrit un modèle de composition de la variance dans lequel les quantités aléatoires μ_{0i} et ε_{ti} sont non corrélés et distribuées normalement avec comme moyenne 0 et des variances $\sigma_{2\mu}$, $\sigma_{2\varepsilon}$ estimées par les données.

Ensuite, nous introduisons à l'équation 3 des variables qui vont venir expliquer les variations observées dans le temps et entre les individus. Supposons P variables X_{pti} ($p = 1, \dots, P$) mesurées à chaque temps et Q variables Z_{qi} ($q = 1, \dots, Q$) constantes au niveau des individus. L'équation pour le niveau devient :

$$Y_{ti} = \beta_{0i} + \beta_{pi}X_{pti} + \varepsilon_{ti} \quad (4)$$

β_{pi} représente les pentes des variables X_{pti} . Pour les variables explicatives du niveau 2, on peut écrire :

$$\beta_{0i} = \gamma_{00} + \gamma_{0q}Z_{qi} + \mu_{0i} \quad (5)$$

$$\beta_{pi} = \gamma_{p0} \quad (6)$$

γ_{0q} représente les pentes des variables Z_{qi} et γ_{p0} l'effet moyen des variables X_{pti} . Si l'on pose que la valeur attendue de Y pour l'individu i (β_{0i}) varie entre les individus et que l'on substitue les équations 5 et 6 dans 4 on obtient :

$$Y_{ti} = \gamma_{00} + \gamma_{p0}X_{pti} + \gamma_{0q}Z_{qi} + (\mu_{0i} + \varepsilon_{ti}) \quad (7)$$

Les termes entre les parenthèses de l'équation 7 indiquent la structure des erreurs aléatoires, alors que les autres termes correspondent à la partie fixe du modèle. Les valeurs des γ peuvent être interprétées comme des coefficients de régression non standardisés.

Estimation et tests d'hypothèses

Le logiciel Stata (version 10) a été utilisé pour estimer les modèles de régression multiples multiniveaux. La méthode d'estimation des paramètres se base sur l'approche

du maximum de vraisemblance. La procédure itérative traite la fonction de vraisemblance comme étant composée des coefficients de régression.

Étant donné que les données seront pondérées, des erreurs types robustes « Sandwich » ont été estimées (Goldstein, 1995) et corrigées après pour tenir compte de l'effet de plan généré par d'échantillonnage complexe utilisé dans l'ENSP. L'effet de plan estimé au Cycle 1 de l'ENSP (1.64) a été utilisé. Cette procédure, bien qu'approximative, implique le gonflement des erreurs types estimées par la racine carrée de l'effet de plan de l'enquête. Dans tous les cas, la signification des coefficients de régression individuels a été évaluée en utilisant le test Z, et la probabilité de rejet de l'hypothèse nulle fixée à $p < 0.05$. Les coefficients aléatoires ont été évalués avec une valeur de p coupée en deux (Snijders et Bosker, 1999). La contribution conjointe des variables a été évaluée par un test de rapport de vraisemblance qui suit une distribution χ^2 avec des degrés de liberté équivalant au nombre de paramètres additionnels dans le modèle. Dans les analyses, toutes les variables indépendantes continues sont centrées à leur moyenne générale pour tous les cycles.