

Table des matières

<i>Préface</i>	XV
<i>I. Conceptions théoriques</i>	1
1. Définitions	1
2. Le stress en tant que phénomène social	2
3. Le stress en tant que concept scientifique	3
<i>II. Causes, coûts et conséquences du stress professionnel</i>	9
1. Les causes: L'évolution du contexte professionnel	11
1.1. La transformation du travail	12
1.2. Les changements organisationnels	12
2. Les conséquences:	
Pathologies liées au stress professionnel	14
2.1. Les troubles musculo-squelettiques	14
2.2. Les troubles cardio-vasculaires	15
2.3. Les troubles psychologiques	15
3. Les coûts du stress professionnel	16
<i>III. Approches empiriques</i>	19
1. L'approche physiologique:	
Le stress en tant que réponse	22
1.1. Le principe d'homéostasie	22
1.2. Le Syndrome Général d'Adaptation	22
2. L'approche causaliste: Le stress en tant que stimulus	23
2.1. Les événements de vie:	
événements majeurs vs événements mineurs	24
2.2. Les modèles ergonomiques	27
3. L'approche transactionnelle: Le stress	
en tant que processus	29
3.1. Appraisal: L'évaluation cognitive	30

<i>IV. Coping: Les conduites d'ajustement au stress</i>	33
1. L'approche psychanalytique:	
Le coping en tant que mécanisme de défense	34
2. L'approche structurale: Le coping en tant que disposition	36
3. L'approche situationnelle:	
Le coping en tant que processus	38
4. Personnalité, stress et coping	40
4.1. Comportement de type A	41
4.2. Locus of Control	42
4.3. Névrosisme	42
4.3. Conscience	44
<i>V. Spécificités des groupes étudiés</i>	45
1. Le stress du personnel des services de secours et d'incendie	45
1.1. Les incidents critiques: Le stress post-traumatique	46
1.2. Les situations de travail: Le stress quotidien	47
1.3. Les facteurs de protection	48
2. Le stress du clergé	49
2.1. La religion:	
Source de réconfort ou facteur de stress?	49
2.2. Les stressseurs spécifiques	49
<i>VI. Hypothèses de travail</i>	53
1. Objectifs et questions de recherche	53
2. Modèle théorique	55
3. Hypothèses	56
<i>VII. Méthode</i>	59
1. Conditions de l'enquête	59
2. Description de l'échantillon	59
2.1. Age	59
2.2. Sexe	60
2.3. Situation familiale	60
2.4. Nombre d'enfants et enfants à charge	60

2.5. Lieu de domicile	61
2.6. Profession du conjoint	61
2.7. Ancienneté professionnelle	61
3. Instruments	62
3.1. Caractéristiques sociodémographiques	62
3.2. Personnalité	63
3.3. Caractéristiques psychosociales du travail	64
3.4. Stress perçu	64
3.5. Style de coping	65
3.6. Emotions	66
3.7. Satisfaction de la vie	68
3.8. Satisfaction professionnelle	68
 <i>VIII. Analyse des résultats</i>	 71
1. Personnalité	71
1.1. Validité interne du NEO-FFI-R	71
1.2. Les groupes professionnels	72
1.3. Les variables sociodémographiques	74
2. Les caractéristiques professionnelles	76
2.1. Validité interne du JCQ	76
2.2. Les groupes professionnels	77
2.3. Les variables sociodémographiques	78
3. Stress perçu	80
3.1. Validité interne du PSS	80
3.2. Les groupes professionnels	80
3.3. Les variables sociodémographiques	81
4. Emotions	82
4.1. Validité interne de l'inventaire d'Emotionnalité Positive et Négative (E.N.P.)	82
4.2. Les groupes professionnels	83
4.3. Les variables sociodémographiques	85
5. Style de coping	86
5.1. Validité interne du CISS	86
5.2. Les groupes professionnels	87
5.3. Les variables sociodémographiques	88
6. Satisfaction de la vie	89
6.1. Validité interne du SWLS	89

6.2. Les groupes professionnels	89
6.3. Les variables sociodémographiques	89
7. Satisfaction professionnelle	90
7.1. Validité interne du Jobsat	90
7.2. Les groupes professionnels	91
7.3. Les variables sociodémographiques	92
8. Liens entre la personnalité et les caractéristiques professionnelles	93
9. Liens entre la perception du stress et la personnalité	99
10. Liens entre la perception du stress et les caractéristiques professionnelles	101
11. Liens entre les émotions au travail et la personnalité	103
12. Liens entre les émotions au travail et les caractéristiques professionnelles	107
13. Liens entre le style de coping et la personnalité	110
14. Liens entre le style de coping et les caractéristiques professionnelles	112
15. Liens entre la perception du stress et les émotions	116
16. Liens entre le style de coping et les émotions au travail	118
17. Liens entre le style de coping et la perception du stress	121
18. Liens entre la satisfaction de la vie et la satisfaction professionnelle	123
19. Liens entre la satisfaction de la vie et les déterminants individuels et situationnels	125
20. Liens entre la satisfaction de la vie et les conduites individuelles	127
21. Liens entre la satisfaction professionnelle et les déterminants individuels et situationnels	130
22. Liens entre la satisfaction professionnelle et les conduites individuelles	133
23. La correction d'atténuation des erreurs de mesure	135
 <i>IX. Discussion et conclusion</i>	 139
1. Les déterminants individuels	139
2. Les déterminants situationnels	141

3. L'interaction Personne-Environnement	146
4. L'évaluation cognitive	146
4.1. Les déterminants individuels:	
Névrosisme vs Conscience	148
4.2. Les déterminants situationnels: Charge vs Contrôle ...	148
5. Les conduites d'ajustement au stress	149
5.1. Les déterminants organisationnels:	
La culture d'entreprise	149
5.2. Les déterminants situationnels: Charge vs Contrôle	150
5.3. Les déterminants individuels:	
Névrosisme vs Conscience	151
6. Le bien-être émotionnel	154
6.1. Les affects: Traits vs Etats	154
6.2. Les déterminants situationnels: Charge vs Contrôle	156
6.3. De la primauté des cognitions	
au processus dynamique	157
6.4. Le rôle des conduites d'ajustement	159
7. Liens entre l'évaluation cognitive et le coping	160
8. La satisfaction	161
8.1. Les déterminants individuels et situationnels	161
8.2. Les réactions face aux situations stressantes	163
9. Limites et perspectives	164
 X. <i>Références bibliographiques</i>	 173
 <i>Annexes I</i>	
Distribution des scores moyens par groupe professionnel,	
protocole de recherche et questionnaires	197