



HAL
open science

**Recension critique des modèles théoriques reliant
environnement de travail, stress et santé : vers un
méta-modèle/ Critical review of theoretical models
linking work environment, stress and health: towards a
meta-model**

Virginie Althaus, Jean-Luc Kop, Vincent Grosjean

► **To cite this version:**

Virginie Althaus, Jean-Luc Kop, Vincent Grosjean. Recension critique des modèles théoriques reliant environnement de travail, stress et santé : vers un méta-modèle/ Critical review of theoretical models linking work environment, stress and health: towards a meta-model: (version française de l'article publié dans la revue Le Travail Humain). 2013. hal-00978124

HAL Id: hal-00978124

<https://hal.science/hal-00978124>

Preprint submitted on 12 Apr 2014

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Travail, stress et santé : des modèles théoriques à un méta-modèle

Recension critique des modèles théoriques reliant environnement de travail, stress et santé : vers un méta-modèle

Par Virginie Althaus¹, Jean-Luc Kop¹ et Vincent Grosjean²

ABSTRACT

Critical review of theoretical models linking work environment, stress and health: towards a meta-model

For more than five decades, the various disciplines related to occupational health have seen the emergence of numerous theoretical models intended to explain the influence of the work environment on health. Existing synthesis (e.g. Cox, Griffiths, & Rial-González, 2000; Neboit & Vézina, 2002) frequently classify these models according to their affiliation to interactional or transactional theories. However, this conceptual distinction does not permit to distinguish between them more precisely. In addition, the focus is often on the more widely-used models (e.g. Karasek & Theorell, 1990; Siegrist, 1996), while others of equal conceptual richness are overlooked. Those points justify the present review focusing on models linking work environment, stress and occupational health. This review has two goals. The first is to examine the models from a historical point of view. It highlights the roots and growing richness of each school of thought. The second objective is to present a metatheoretical framework for characterizing the models so as to enable their comparison. Documentary research was carried out on databases related to various occupational health disciplines. For inclusion, the models had to satisfy specific criteria, which are presented in the article. 17 models were selected and linked to six research streams. These models are characterized by the mediating and moderating variables they use, classified in several categories (three for the mediators: perception, appraisal, short-term reactions, and five for the moderators: socio-demographic, individual and work characteristics, social support at work and extra-organizational environment). It emerges that over half the models include perceptual processes as a mediator, whereas appraisal processes appear in only three. As for the moderators, individual and socio-demographic characteristics are most widely used by researchers. Regarding the moderating effect of characteristics related to the work environment, this is less frequent but still involved in over half of them. Finally, the article discusses the implications and limits of this conceptual framework.

Keywords: Occupational Health, Occupational stress, Work environment, Theoretical models, Mediator, Moderator.

¹ Université de Lorraine (adresse de correspondance : althaus.v@gmail.com)

² Institut National de Recherche et de Sécurité (INRS)

I Introduction

Dans nos sociétés occidentales, la santé au travail apparaît progressivement comme un « enjeu de santé publique » (Vézina, 2009, p. 257). Dans ce cadre, le stress professionnel est l'objet d'une attention grandissante en raison de la prévalence croissante des troubles qui lui sont associés (Guiol & Muñoz, 2009). En 2005, 30% de la population active européenne (Europe des dix) déclarait être stressée au travail (Milczarek, Schneider, & González, 2009). Toujours en 2005, 56 % des travailleurs européens estimaient que leur santé était affectée par leur activité professionnelle (Milczarek, et al., 2009) alors qu'une minorité d'entre eux était exposée à des risques physiques comme la pollution de l'air ou le bruit (Guiol & Muñoz, 2009).

Les chercheurs dans le domaine de l'homme au travail développent depuis longtemps des modèles théoriques pour rendre compte de l'influence de l'environnement de travail sur la santé. Initialement fondés sur un schéma « stimulus – réponse », ces modèles s'affinent en intégrant progressivement différentes variables (individuelles ou environnementales) venant atténuer ou amplifier l'impact des caractéristiques de l'environnement de travail sur la santé (Jones & Bright, 2001; Rasclé & Irachabal, 2001). Certains de ces modèles sont très connus et occupent une place prépondérante dans la littérature. C'est le cas notamment du modèle de Karasek (1979) et de celui de Siegrist (1996) dans les publications scientifiques, ou encore de celui de Cooper & Marshall (1976) cité dans les rapports des organismes dédiés à la santé au travail (Brun, Biron, Martel, & Ivers, 2003; Cox, Griffiths, & Rial-González, 2000). À côté de ces derniers, il existe de nombreux autres cadres théoriques, en grande partie éclipsés par les « stars » du domaine. Cette situation est dommageable car ces autres modèles ont des intérêts indéniables. Par ailleurs, parce que la thématique du stress et de la santé au travail est par essence multidisciplinaire, il est parfois difficile pour un chercheur de repérer un modèle qui, bien que pertinent, sort de son champ disciplinaire. Cette multidisciplinarité est aussi à l'origine de différences terminologiques qui compliquent les communications réciproques.

Pour accéder à une vue d'ensemble des outils théoriques détaillant les relations entre environnement de travail, stress et santé, on peut consulter les tentatives de synthèse existantes (Cox, et al., 2000; Neboit & Vézina, 2002; Van De Leemput, 2005; Vézina, 2002). On constate néanmoins que ces recensions abordent rarement plus de quatre modèles, se limitant ainsi aux cadres théoriques les plus connus (tels que Cooper & Marshall, 1976; Karasek, 1979; Lazarus & Folkman, 1984; Siegrist, 1996). Elles ne mentionnent, en ce sens, ni de critère précis de sélection des cadres théoriques, ni une prétention d'exhaustivité dans leur recensement. En outre, ces recensions décrivent généralement chaque modèle dans la terminologie qui lui est propre. De telles descriptions sont utiles si l'on cherche à comprendre les singularités de chaque modèle. En revanche, elles ne permettent pas de les aborder sous un angle plus « méta », et limitent ainsi les possibilités de les comparer.

Et lorsque ces recensions tentent de catégoriser les outils théoriques existants, elles se limitent souvent à les répartir en deux classes : les modèles interactionnistes et les modèles transactionnels. L'approche qualifiée d'interactionniste accorde « une primauté à l'environnement objectif, en cherchant à identifier les situations qui dépassent les capacités d'adaptation d'un grand nombre d'individus » (Vézina, 2002, p. 50). L'un des objectifs des modèles interactionnistes est donc d'identifier les zones à risque dans l'organisation. S'inspirant de la conception du stress défendue par Lazarus (Lazarus & Folkman, 1984), l'approche transactionnelle abandonne l'idée d'un environnement objectif pour s'axer sur « l'interprétation de la situation, sur la signification que la personne va lui donner » (Lancry & Ponnelle, 2004, p. 302). Cette approche privilégie donc l'étude des caractéristiques de la

personne, dans sa manière de réagir à une situation donnée. Cette distinction entre approches interactionniste et transactionnelle est utile, en ce qu'elle met l'accent sur l'importance de la prise en compte ou non de l'interprétation d'une situation de travail par la personne. Mais elle est aussi peu discriminante dans le sens où elle regroupe certains modèles dans une même classe, en délaissant des distinctions essentielles que le cadre conceptuel proposé ici aborde, explicite et catégorise (partie IV). De plus, elle est non exclusive et, en ce sens, ambiguë puisqu'on peut noter qu'un modèle aussi connu que celui de Siegrist est considéré, selon les auteurs, parfois comme interactionniste (Van De Leemput, 2005; Vézina, 2002), parfois comme transactionnel (Cox, et al., 2000).

Ces différents constats justifient donc une nouvelle recension systématique des modèles théoriques qui rendent compte des relations entre l'environnement de travail, le stress et la santé. Cette recension s'appuie sur une méthodologie explicite de recherche documentaire, que nous détaillons ci-dessous. Elle vise d'abord à inscrire les modélisations théoriques dans perspective historique ; elle rattache chacun des modèles retenus à un courant de recherche, en éclairant les enrichissements successifs. Elle propose ensuite un cadre conceptuel métathéorique décrivant les similitudes et les différences entre ces modèles sur une base unique. Ce cadre conceptuel est simple, mais il permet une description systématique ; il enregistre la présence et le contenu de variables médiatrices et/ou modératrices (Baron & Kenny, 1986; Rascle & Irachabal, 2001) entre l'environnement de travail et la santé.

II Méthodologie

II.1 Recherche documentaire

Une recherche bibliographique a été réalisée dans les bases de données suivantes : *Business Source Premier, Cairn, Francis, Econlit, Ergonomics Abstracts, Erudit – Revues, Medline, Psycinfo, Science Direct*. Ces bases de données ont été choisies parce qu'elles concernent les disciplines s'intéressant à la santé au travail (psychologie, ergonomie, sociologie, médecine, gestion, économie). Les mots-clés utilisés étaient diversifiés afin de tenir compte des terminologies propres à chaque discipline : *health model, job characteristics, job strain, occupational stress, occupational health, organizational stress, psychosocial hazards, psychosocial work environment, stress model, work characteristics, work health, work environment, work organization, work-related health, work stress*. Les principaux manuels et ouvrages collectifs des disciplines mentionnées ci-dessus ont aussi été consultés, de même que les rapports des institutions spécialisées dans la santé au travail (INRS, Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail...).

II.2 Critères de sélection des modèles

Quatre critères ont été définis *a priori* pour décider si un modèle théorique devait figurer dans cette recension. Les titres et les résumés des références ont permis de faire une première sélection. Lorsque ni le titre, ni le résumé n'ont permis de vérifier si le modèle satisfaisait aux critères, la consultation de la publication a constitué la dernière étape du processus de sélection. Environ 250 articles, 40 ouvrages et une dizaine de rapports institutionnels ont été consultés.

Le *premier critère* requiert la présence d'au moins trois éléments dans le modèle théorique : l'environnement de travail, comme variable indépendante principale, la santé comme variable dépendante principale et une ou plusieurs variables intermédiaires entre les deux. On les qualifiera, dans une première approximation, de réactions à court terme. Ce critère découle de l'adoption d'un cadre conceptuel enregistrant la présence de variables médiatrices et modératrices entre l'environnement de travail et la santé (voir figure 7). Tous

les modèles retenus sont décrits à partir de ce schéma unique, selon les catégories de variables qu'ils mobilisent. La définition des trois éléments qu'ils doivent intégrer est donc, elle aussi, déterminée par ce cadre conceptuel :

- L'environnement de travail renvoie à une acception courante dans la littérature sur la santé au travail. Cette conception heuristique prend ses racines dans la théorie du champ de Lewin (1938), que les chercheurs dans le domaine du travail se sont ensuite appropriés (Cartwright, 1959). Dans ce cadre, la variable indépendante des modèles correspond à la situation dans laquelle les personnes travaillent (French & Kahn, 1962; McGrath, 1976). Elle se compose de caractéristiques aussi bien matérielles (température, niveau sonore...), sociales (contact avec le public...) qu'organisationnelles (responsabilités liées au poste...). Dans cette conception, l'environnement de travail a une existence en tant que tel, en dehors des perceptions individuelles. Il importe donc peu, à ce stade, de savoir si les modèles recensés intègrent en sus l'existence de processus, par exemple de perception de cet environnement, ou s'ils excluent de telles options.
- Nous adoptons une conception globale de la santé, qui constitue la variable dépendante des modèles. En cohérence avec celle de l'Organisation Mondiale de la Santé (1946), elle en intègre les dimensions somatiques, mentales et sociales. Cette conception présente aussi l'intérêt d'aborder la santé dans ses connotations positives comme négatives. Elle s'inscrit ainsi dans le cadre donné par l'Organisation Internationale du Travail (1998) qui met l'accent sur la promotion et le maintien du plus haut degré de bien-être des salariés. Cette conception inclut donc tant des évolutions conceptuelles récentes, centrées par exemple sur la recherche d'un « fonctionnement optimal » au travail (Bakker & Derks, 2010), que des acceptions plus restrictives.
- Tous les modèles sélectionnés incluent explicitement une variable intermédiaire entre le milieu de travail et la santé. Ces réactions à court terme sont, comme on le verra plus tard, de nature variée. Souvent elles sont désignées sous le terme de « stress », mais devant la confusion conceptuelle attachée à cette notion (Lancry, 2007) nous utilisons une expression plus générique. Ces réactions à court terme sont retenues dans leurs connotations positives comme négatives.

Le *deuxième critère* concerne les caractéristiques de l'environnement de travail. Pour être retenus, les modèles doivent expliciter ces caractéristiques, et la liste proposée doit avoir une prétention d'exhaustivité. Ce critère évite d'intégrer des modèles trop spécialisés, ne rendant compte de l'impact que d'une seule caractéristique du travail sur la santé. Le *troisième critère* renvoie aussi à une exigence de généralité. Seuls les modèles théoriques s'appliquant à une large gamme de professions ont été retenus, alors que ceux ciblant une seule activité ou un seul contexte de travail n'ont pas été sélectionnés.

Enfin (*quatrième critère*), les modèles retenus doivent être théoriquement utiles au sens de Caplow (2000). Selon cet auteur, l'utilité comporte un versant théorique (un modèle est utile s'il propose une signification à certains faits ou fait émerger de nouvelles questions de recherche). Grâce à ce critère, seuls des modèles reposant sur un socle théorique solide et exploitable ont été inclus. L'application de ces critères aux résultats issus de la recherche bibliographique a conduit à sélectionner 17 modèles théoriques (tableau 1). Quelques-uns de ces modèles ont donné lieu à des variantes mineures ; pour des raisons de clarté, elles ne sont pas présentées. Dans la partie discussion, nous nous expliquons sur les limites de tels critères.

Modèles	Courant	Discipline	Filiation	Modèle princeps
1. French et Caplan (1972) 2. Ivancevich et Matteson (1980) 3. Winnubst (1984) 4. Kahn et Byosiére (1992)	Institut pour la Recherche Sociale (ISR)	Psychologie sociale, épidémiologie	Théorie du champ de Lewin (1938)	French et Kahn (1962)
5. Cooper et Marshall (1976) 6. Dolan et Arsenault (1980, 2009) 7. Siegrist (1996)	Adéquation Personne – Environnement (APE)	Psychologie sociale	ISR ; Lewin (1951)	French et al. (1982)
8. Smith et Sainfort (1989) 9. Parker, Wall et Cordery (2001) 10. Humphrey, Nahrgang et Morgeson (2007)	Structuration du travail	Psychologie du travail	Modèle de la motivation au travail de Herzberg (1959)	Hackman et Oldham (1976)
11. Karasek (1979) 12. Demerouti, Bakker, Nachreiner et Schaufeli (2001)	Approche par les ressources	Sociologie du travail	Institut Karolinska (Suède) ; Gardell (1971)	Karasek (1979)
13. Quick, Quick, Nelson et Hurrell (1997) 14. Nelson et Simmons (2003) ; Simmons et Nelson (2007)	Gestion Préventive du Stress (GPS)	Psychologie de la santé au travail	Médecine préventive ; théories du stress (Lazarus & Folkman, 1984; Selye, 1976)	Quick et al. (1997)
15. Warr (1987) ; Warr (1994)	Intégratif	Psychologie du travail	Approche par les ressources ; Structuration du travail	Warr (1987)
16. Vézina, Cousineau, Mergler, Vinet et Laurendeau (1992) ; Vézina (2002)		Santé publique	Approche par les ressources ; APE	Vézina et al. (1992)
17. Baker, Israel et Schurman (1996)		Santé publique	Approche par les ressources ; ISR	Baker et al. (1996)

Tableau 1. Modèles théoriques retenus suite à la revue de la littérature : courant, discipline, filiation, modèle princeps.

Theoretical models included in this review: research stream, discipline, theoretical connection, original model.

III Les modèles recensés : présentation historique

III.1 Le courant de l'institut pour la recherche sociale (ISR)

Dans les années 1950, marquées par l'essor des sciences sociales, un programme de recherche intitulé *Santé mentale et environnement social* a été initié à l'Institut pour la Recherche Sociale (*Institute for Social Research, ISR*) de l'Université du Michigan. Ce programme s'inscrivait dans un regain d'intérêt pour la santé mentale, en raison de l'impact traumatique de la Seconde Guerre mondiale (stress des soldats...). Dans les années 1960, le plein emploi et l'accroissement de la production ont amené les chercheurs de l'ISR à s'intéresser aux organisations et à leur impact dans la vie des américains. Progressivement, ce programme initié par French et Kahn s'est alors centré sur la santé au travail. Influencés par

la théorie du champ de Lewin (1938), ces chercheurs ont élaboré un modèle des relations entre le travail et la santé (French & Kahn, 1962). En référence à Lewin, ce modèle distingue un environnement de travail objectif et un environnement subjectif. L'environnement objectif est perçu par le salarié, ce qui compose l'environnement subjectif et c'est ce dernier qui influence le niveau de stress. Par les réactions physiologiques, affectives et comportementales qui lui sont associées, le stress influence ensuite la santé physique et mentale. French et Kahn (1962) mettent également l'accent sur les caractéristiques de la personne (valeurs, personnalité...) et son environnement social (famille, groupes sociaux...). Ces deux ensembles de variables accentuent ou minimisent l'impact de l'environnement objectif sur l'environnement perçu (subjectif), celui de l'environnement subjectif sur le stress et enfin, celui de ce dernier sur la santé. Ce modèle princeps n'a pas été retenu dans la recension car il n'en respecte pas le deuxième critère. Une description graphique de celui-ci, basée sur le cadre conceptuel proposé dans la partie suivante, permet de mieux appréhender les modèles recensés, relevant de l'ISR (figure 1).

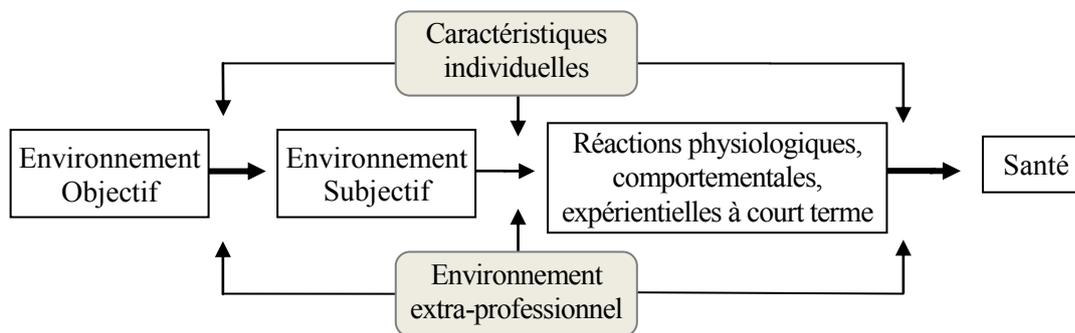


Figure 1. Représentation simplifiée du modèle princeps du courant de l'Institut pour la Recherche Sociale (adaptée de French & Kahn, 1962, p. 2).

Simplified representation of the Institute for Social Research's original model (adapted from French & Kahn, 1962, p. 2).

Plusieurs chercheurs vont, par la suite, compléter le cadre général de French et Kahn (1962). En 1972, French et Caplan publient un modèle se voulant exhaustif quant aux caractéristiques du travail qu'il inclut et essentiellement dédié aux maladies cardiaques. Dans la même veine et aussi en relation avec les maladies cardiovasculaires d'abord, Matteson et Ivancevich (1979) proposent un modèle qui sera ensuite étendu à la santé en général (Ivancevich & Matteson, 1980). Ces deux modèles étant proches, nous retenons seulement la publication de 1980. Le modèle de French et Kahn (1962) est ensuite enrichi par Winnubst (1984) puis par Kahn et Byosiére (1992), à partir de résultats d'études empiriques. Ce seront les derniers modèles originaux que l'on retient de ce courant de recherche.

III.2 Le courant de l'adéquation personne – environnement (APE)

Dans les années 1970, les résultats du programme de l'ISR conduisent à une nouvelle conceptualisation. Même si celle-ci prend son origine dans les travaux de l'ISR, elle en est suffisamment distincte pour être isolée. Il s'agit du courant de l'Adéquation Personne – Environnement (*Person – Environment Fit*). Comme le modèle emblématique de l'ISR, celui de l'APE (French, et al., 1982) est composé d'un environnement objectif puis subjectif, le premier influençant le second. Il s'appuie aussi sur les travaux de Lewin (1951), à travers sa fameuse équation insistant sur l'interaction entre l'individu et son environnement pour expliquer le comportement (ou la santé, ici). Pour ce courant (French, et al., 1982), l'inadéquation entre un individu (ses capacités, ses buts...) et son environnement (incluant des demandes, des ressources...) peut être objective ou subjective. Plus l'inadéquation est

importante, plus l'effet sur la santé est délétère. Il importe de noter que, pour ces auteurs, seule l'adéquation subjective, entre la perception que l'individu a de lui-même et celle de son environnement, a un impact sur la santé. Une description graphique du modèle de French et al., (1982), selon notre cadre conceptuel, est présentée ci-dessous (figure 2). En dépit de son influence sur de nombreux modèles, celui-ci n'a pas été retenu car il ne satisfait pas le deuxième critère de cette recension.

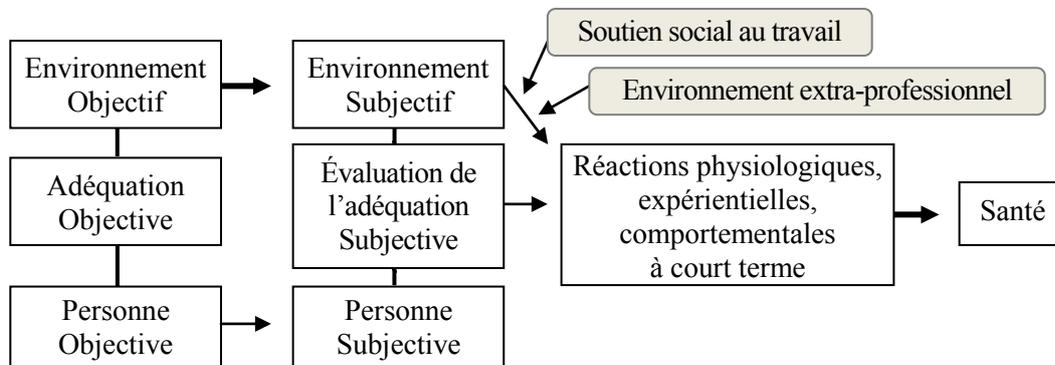


Figure 2. Représentation simplifiée du modèle principe du courant de l'Adéquation Personne – Environnement (adaptée de French, et al., 1982, p. 3).
Simplified representation of the original P-E fit model (adapted from French, et al., 1982, p. 3).

À partir de ces travaux, Cooper va établir plusieurs modèles dérivés (Cooper, 1986; Cooper & Marshall, 1976, 1979; Palmer, Cooper, & Thomas, 2001, 2003). Ces modèles se différenciant peu entre eux, seul le premier sera retenu ici (Cooper & Marshall, 1976). Le modèle produit au Québec par Dolan et Arsenault (1980, 2009) s'inscrit aussi dans la tradition de l'APE. C'est du moins ce que revendiquent ses auteurs (2009, p. 54), même si ce rattachement ne paraît pas évident lorsqu'on examine tant sa représentation graphique que la chaîne de causalité qu'ils décrivent (2009, p. 55-56) ; dans celles-ci, aucune référence explicite n'est faite à la notion d'adéquation. Il semblerait donc, nonobstant ce que les auteurs en disent, que le modèle de Dolan et Arsenault relève plutôt du courant de l'ISR, d'autant qu'il intègre largement ses particularités (modération par des caractéristiques individuelles et par l'environnement social). À l'inverse, le modèle Efforts – Récompenses de Siegrist (1996) relève foncièrement du courant APE, même s'il n'est pas toujours présenté ainsi. Dans ce modèle, l'évaluation de l'équilibre entre Efforts et Récompenses est centrale (figure 3). Nous considérons qu'elle peut être conceptuellement assimilée à une évaluation de l'adéquation entre la Personne (ses efforts) et son Environnement (les récompenses). On note toutefois que si Siegrist est explicite quant à la nature subjective des efforts (perçus), cela reste plus flou pour les récompenses. Tout porte néanmoins à croire, que s'il y a évaluation de l'équilibre entre efforts et récompenses, c'est bien entre les efforts perçus et les récompenses, elles aussi perçues (subjectives).

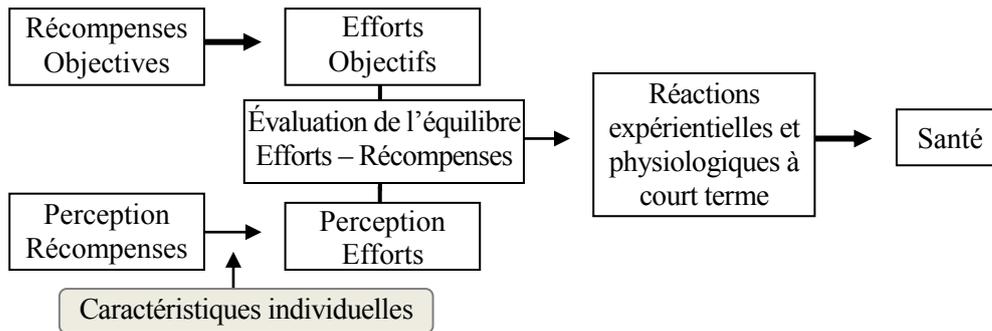


Figure 3. Représentation schématique du modèle « Efforts – Récompenses » (Siegrist, 1996) dans le cadre conceptuel du courant de l'adéquation personne-environnement.

Schematic representation of the Effort-Reward Imbalance (ERI) model (Siegrist, 1996) based on the P-E fit conceptual framework.

III.3 Le courant de la structuration du travail

Dans les années 1960, en parallèle de l'ISR, des chercheurs se sont interrogés sur les caractéristiques du travail susceptibles d'augmenter la motivation et la satisfaction des salariés. Ceux-ci se sont d'emblée opposés à la perspective de l'Organisation Scientifique du Travail (OST), dominante aux États-Unis et en Europe à cette époque (Gibbs & Levenson, 2002). Pour ces chercheurs c'est l'enrichissement du travail, et non sa spécialisation, qui contribue à la productivité et à la motivation. Une des premières contributions notables à ce courant dit de la structuration du travail (ou job design) a été la théorie bi-factorielle de Herzberg (1959). Hackman et Oldham (1976) vont poursuivre ces travaux en suggérant qu'il existe des relations entre les caractéristiques de l'environnement de travail et trois états psychologiques : l'expérience du sens du travail, le sentiment de responsabilité vis-à-vis de celui-ci et la connaissance des résultats qui en découlent. Ces trois états ont ensuite un impact sur les attitudes et les comportements du salarié, celui-ci étant modéré par son besoin d'accomplissement personnel. Ce modèle princeps (Hackman & Oldham, 1976, figure 4) n'a donc pas été retenu ; il ne cible pas la santé au travail (premier critère).

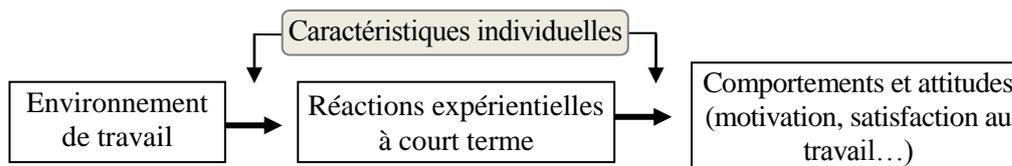


Figure 4. Représentation simplifiée du modèle princeps du courant de la structuration du travail (adaptée de Hackman & Oldham, 1976, p. 256).

Simplified representation of original job design model (adapted from Hackman & Oldham, 1976, p. 256).

En s'inspirant de ces conceptions, Smith et Sainfort (1989) sont les premiers à proposer un modèle ciblant la santé au travail, tout en insistant sur le rôle de la perception dans ce processus. Destiné à transformer les situations de travail, ce modèle s'inscrit ainsi dans un cadre ergonomique (Carayon & Smith, 2000). Les années 2000 verront émerger deux autres déclinaisons à la santé au travail du modèle de Hackman et Oldham (1976) : celle de Parker, Wall et Cordery (2001) et de Humphrey, Nahrgang et Morgeson (2007). Ces auteurs insistent sur un point : les recherches à l'origine du courant de la structuration du travail ont été menées auprès d'une population masculine œuvrant dans des manufactures. Face aux évolutions du monde professionnel, et notamment à l'accroissement du secteur tertiaire, ces derniers ont donc « actualisé » le modèle princeps en intégrant de nouvelles caractéristiques.

III.4 L'approche par les ressources

Dans les années 1970, le sociologue américain Robert Karasek (1979) adopte un point de vue novateur en mettant en lumière l'impact salutaire de certaines dimensions du travail sur le stress et la santé. Karasek s'inscrit, à l'instar du courant précédent, dans une remise en cause de l'OST en insistant sur le rôle de l'autonomie dans la santé. Son modèle (Karasek, 1979) va devenir l'un des plus connus du domaine (Truchot, 2010). Pour le développer, Karasek s'est inscrit dans une tradition de recherche scandinave, alors pionnière sur la question du bien-être au travail. En Scandinavie, suite au refus du mouvement ouvrier, les recherches axées sur les aptitudes et les comportements individuels, pourtant dominantes aux États-Unis, ont laissé place à des études sur les déterminants organisationnels de la santé (Barling & Griffiths, 2010). Dans ce contexte, Karasek s'est notamment basé sur les études menées par Gardell (1971) en Suède, démontrant l'effet protecteur de l'autonomie au travail. Son modèle (1979) intègre ainsi deux déterminants du stress professionnel : les exigences du travail et le contrôle (l'autonomie). Les demandes sont sources de tension psychologique (*strain*), autrement dit d'un état « déplaisant, improductif et pathologique à long terme » (Karasek & Theorell, 1990, p. 33), alors que le contrôle permet de modérer cette relation. Le modèle original s'enrichi en 1990 (Karasek & Theorell) par l'intégration du soutien social, censé atténuer les conséquences négatives de situations de travail associant des demandes élevées à peu de contrôle. Si le modèle de Karasek est couramment schématisé par un tableau croisant le niveau des demandes avec celui de contrôle (faible vs. élevé), on le représente ici en pistes causales, pour permettre des comparaisons inter-modèles (figure 5).

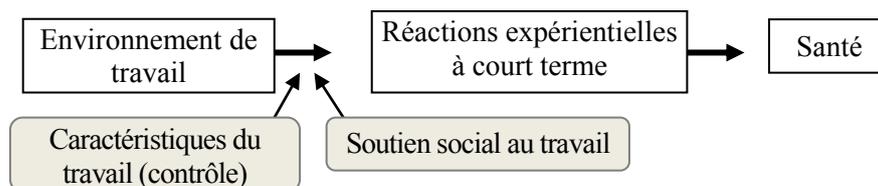


Figure 5. Représentation schématique du modèle de Karasek, seconde version (adaptée d'après Karasek & Theorell, 1990).

Schematic representation of Karasek's model, second version (adapted from Karasek & Theorell, 1990).

Le modèle « exigences – ressources » de Demerouti, Bakker, Nachreiner et Schaufeli (2001) constitue une extension de celui de Karasek, ses auteurs postulant qu'une personne dispose d'autres ressources que le contrôle ou le soutien social pour composer avec les exigences du travail. Une version révisée de ce modèle est publiée quelques années plus tard (Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, & Schaufeli, 2007), mais n'a pas été validée empiriquement : seul le modèle de 2001 est donc retenu ici.

III.5 Le courant « gestion préventive du stress » (GPS)

Dans les années 1980, des chercheurs en management (Quick & Quick, 1984) développent une approche visant à fournir un cadre d'intervention sur la santé au travail. Cette approche applique les principes de la médecine préventive (préventions primaire, secondaire et tertiaire) au processus du stress au travail. Pour expliquer ce processus, elle s'inspire des théories contemporaines du stress, telles que celle de Lazarus et Folkman (1984). C'est ainsi que le courant de la GPS trouve des prolongements dans des pratiques actuelles de gestion du stress. Ces chercheurs se sont ensuite dotés d'un premier modèle (Quick, Quick, Nelson, & Hurrell, 1997) intégrant 19 caractéristiques du travail. Celles-ci déclenchent potentiellement une réaction de stress, dont les conséquences sur la santé sont modérées par des variables relatives à l'individu, à son mode de vie ou à son environnement (figure 6).

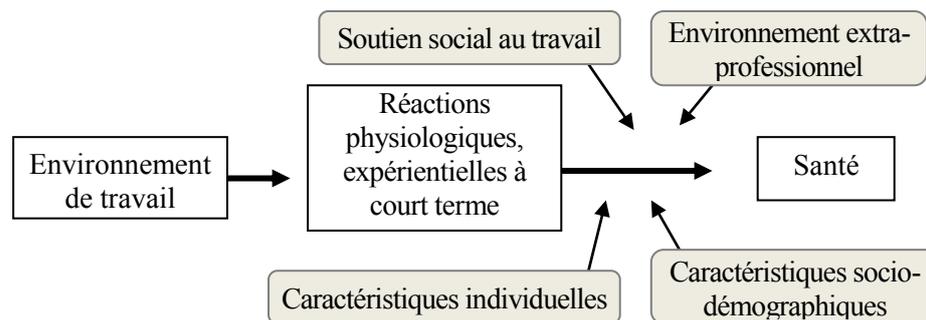


Figure 6. Représentation schématique du modèle principes du courant de la gestion préventive du stress (adaptée d'après J. C. Quick, et al., 1997, p. 42).

Simplified representation of the Preventive Stress Management model (adapted from Quick, et al., 1997, p. 42).

Ce modèle principes de la GPS a l'originalité de prendre en compte à la fois les conséquences négatives (*distress*) et positives (*eustress*) des situations de travail. Malgré cette louable intention de contribuer à l'émergence d'une approche plus positive de la santé au travail (Nelson & Cooper, 2007), on reste, dans ce modèle, moins axé sur la promotion de l'*eustress* que sur la prévention de la détresse. Le modèle holistique de Nelson et Simmons (2003) comble cette lacune en s'inspirant de la psychologie positive (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). Comprenant plus de vingt caractéristiques du travail, il insiste sur la réaction positive (*eustress*) qu'elles peuvent susciter. Ce modèle holistique est affiné en 2007 (Simmons & Nelson), avec le souci réaffirmé de donner une place essentielle au concept d'*eustress*.

III.6 Les modèles à volonté intégrative

Plusieurs modèles combinent les éléments théoriques avancés dans des traditions historiques différentes, et notamment dans l'approche par les ressources. Le modèle « vitamine » (Warr, 1987) associe ainsi les cinq caractéristiques du travail du modèle de Hackman et Oldham (1976) au contrôle et au soutien social, tels qu'ils sont envisagés par Karasek et Theorell (1990) (cf. Kompier, 2003). Supposant d'abord un lien direct entre le milieu de travail et la santé, Warr intègre plus tard (1994) des caractéristiques individuelles modérant cette relation. En 1992, Vézina, Cousineau, Mergler, Vinet et Laurendeau (1992) publient un modèle intégrant les apports théoriques de Karasek & Theorell (1990) et de Siegrist (1996) (caractéristiques du travail, médiateurs et modérateurs). Soulignons que ce modèle subit quelques aménagements ultérieurs (Vézina, 2002). Enfin, Baker, Israel et Schurman (1996) mettent à contribution le courant de l'ISR (French & Kahn, 1962) tout en

intégrant les modérateurs (contrôle et soutien social) du modèle de Karasek et Theorell (1990).

IV Un cadre conceptuel général pour décrire les modèles

Tous les modèles recensés cherchent à rendre compte de l'impact de l'environnement de travail sur la santé, en s'insérant dans le cadre définitionnel décrit dans la méthodologie. Formellement, l'environnement de travail est donc la variable indépendante et la santé, la variable dépendante. Les modèles se distinguent dans les contenus et l'opérationnalisation de ces deux variables (Kop, et al., 2011). Mais ils se différencient surtout quant aux variables intermédiaires médiatisant ou modérant (Baron & Kenny, 1986; Rasclé & Irachabal, 2001) les relations entre la variable indépendante et la variable dépendante. Ce cadre conceptuel permet d'explicitier de telles distinctions conceptuelles, pour chaque modèle recensé (figure 7).

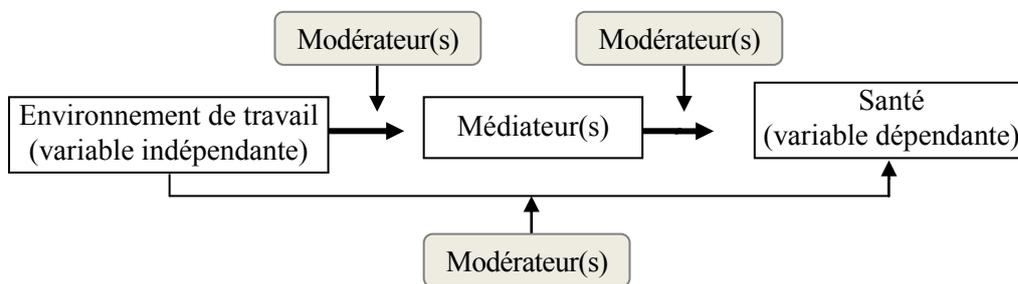


Figure 7. Un cadre conceptuel général pour caractériser les modèles théoriques de la santé au travail.
A conceptual framework for characterizing theoretical models of occupational health.

Une variable *médiatrice* est une variable qui est influencée par la variable indépendante et qui influence elle-même la variable dépendante. La médiation peut être complète, auquel cas la variable indépendante n'a plus d'impact sur la variable dépendante après la prise en compte du médiateur. C'est le cas, par exemple, du modèle initial de l'ISR (French & Kahn, 1962) comme le montre la figure 1. La médiation peut aussi être partielle et dans ce cas, la variable indépendante continue à exercer une influence sur la variable dépendante après intervention de la variable médiatrice. Par exemple, dans le modèle de Baker et al. (1996), les conditions de travail influencent directement la santé à long terme, même après intervention des réactions de stress à court terme. Quel que soit le cas, les modèles peuvent intégrer une ou plusieurs variables médiatrices.

Une variable *modératrice* est une variable qui altère la direction ou l'intensité d'une relation entre deux autres variables. Un exemple célèbre est issu de l'approche par les ressources (Karasek, 1979, figure 5) dans laquelle le contrôle dont dispose l'individu modère la relation entre les exigences professionnelles et les réactions immédiates engendrées par ces dernières. Il est possible de décrire les modèles recensés selon le nombre et le contenu des variables modératrices qu'ils intègrent. Mais ces modèles se distinguent aussi selon la place des modérateurs dans la chaîne de causalité reliant la variable indépendante, le ou les médiateurs, et la variable dépendante. Par exemple, dans le modèle de la GPS (Quick, et al., 1997, figure 6), les trois catégories de variables modératrices (caractéristiques individuelles, soutien social au travail et hors du travail) modèrent l'influence des réactions à court-terme sur la santé à long terme, mais pas celle de l'environnement sur ces dernières (Hargrove, Quick, Nelson, & Quick, 2011).

IV.1 Catégorisation des variables médiatrices

Nous identifions trois catégories de variables médiatrices dans les modèles recensés. Elles renvoient à des mécanismes processuels expliquant l'impact du milieu de travail sur la santé. Ces catégories sont : 1) la perception de l'environnement 2) son évaluation 3) les réactions à court terme, divisées en sous-catégories.

L'importance des *processus perceptifs* est mise en avant par le courant de l'ISR qui insiste sur le fait que ce n'est pas l'environnement en tant que tel qui influence la santé, mais sa perception par le salarié (French & Kahn, 1962, figure 1). Les *processus évaluatifs* sont, quant à eux, centraux dans les modèles de l'approche APE (figure 2). Dans ces modèles, on met l'accent sur l'adéquation, la concordance subjective entre l'environnement tel qu'il est perçu par une personne et les caractéristiques de cette dernière, telles qu'elle les perçoit. Évaluer, dans ce contexte, c'est donc mettre en correspondance la perception de son environnement avec celle de ses caractéristiques personnelles. Cette distinction conceptuelle entre perception et évaluation semble limpide, mais elle est difficile à opérationnaliser. Prenons ainsi deux items issus de questionnaires inspirés des modèles théoriques recensés ici :

- Item 1. Mes tâches sont souvent interrompues avant d'être achevées, nécessitant de les reprendre plus tard ; échelle de réponse de « pas du tout d'accord » à « tout à fait d'accord » (version française du questionnaire dit de Karasek, cf. Guignon, Niedhammer, & Sandret, 2008, p. 390).
- Item 2. Je suis fréquemment interrompu(e) et dérangé(e) dans mon travail : échelle de réponse de « pas d'accord » à « d'accord, et je suis très perturbé(e) » (version française du questionnaire dit de Siegrist, cf. Niedhammer, Siegrist, Landre, Goldberg, & Leclerc, 2000, p. 434).

L'item 1, *stricto sensu*, mesure la perception qu'une personne a de son environnement de travail. Il ne s'agit pas d'un constat, réalisé par un observateur extérieur, du nombre d'interruptions. Dans l'item 2, ce qui change ce sont les modalités de réponse : l'étiquette associée à l'échelon le plus élevé précise « d'accord, et je suis très perturbé(e) ». Ce changement renvoie à un processus évaluatif supposé chez la personne qui répond. Dans cette perspective, on considère qu'une personne percevant de nombreuses interruptions dans son travail sans être perturbée, évalue que ses capacités (cognitives, émotionnelles...) sont en adéquation avec les demandes de l'environnement (ici, les interruptions). Rien ne garantit que cette subtile distinction entre les deux items suffise à opérationnaliser de manière valide les processus perceptifs et évaluatifs mentionnés par les modèles théoriques. Cette question mériterait d'être abordée, mais c'est bien la distinction conceptuelle entre perception et évaluation qui importe ici.

Les *réactions à court terme* englobent un ensemble de variables médiatrices essentiel dans les modèles qui nous occupent. Ces réponses sont, selon les cas, suscitées directement par la situation de travail et/ou par les processus médiateurs mentionnés précédemment (perception, évaluation de celle-ci). Ces réactions de nature variée sont regroupées en quatre catégories : *physiologiques* (rythme cardiaque, tension artérielle...); *expérientielles* (ou phénoménologiques : affects, espoir, confiance...); *comportementales* (tabagisme, civilité...); *cognitives* (concentration, prise de décisions...). On peut établir un parallèle évident entre ces réactions et la notion de stress aigu (Cooper, Dewe, & O'Driscoll, 2001). Lorsque des réactions du même type s'inscrivent dans la durée en se répétant, le risque d'altération de la santé devient très important (dépression, maladies cardio-vasculaires...) et l'on parle alors souvent de stress chronique (Chouanière, 2006). Cette perspective, adoptée dans la plupart des modèles, cible donc uniquement la répétition de réactions à valence négative. On a cependant vu que certains courants, notamment de la structuration du travail et de la GPS (Humphrey, et al., 2007; Nelson & Cooper, 2007; Nelson & Simmons, 2003;

Parker, et al., 2001; Quick, et al., 1997) envisagent aussi des réactions positives, salutogènes à long terme (bien-être, épanouissement...). Cette nouvelle perspective alimente de nombreuses recherches (Bakker & Derks, 2010), dans la lignée tracée par la psychologie positive. Le tableau 2 rend compte des variables médiatrices présentes dans les modèles théoriques.

	Variables médiatrices				Variables modératrices							
	Réactions à court terme											
	Perc.	Eval.	Phys.	Exp.	Cpt.	Cog.	Démo.	Ind.	Trav.	SST	EEP	
Institut pour la recherche sociale												
1. French et Caplan (1972)	Oui	Non	Oui	Oui	Oui	Non	Non	Oui	Non	Non	Non	Non
2. Ivancevich et Matteson (1980)	Oui	Non	Oui	Oui	Oui	Non	Oui	Oui	Non	Non	Non	Non
3. Winnubst (1984)	Oui	Non	Oui	Oui	Oui	Non	Non	Oui	Non	Oui	Oui	Oui
4. Kahn et Byosiere (1992)	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Non	Oui	Oui	Non	Oui	Non	Non
Adéquation personne-environnement												
5. Cooper et Marshall (1976)	Non	Non	Oui	Oui	Oui	Non	Non	Oui	Non	Non	Non	Oui
6. Dolan et Arsenault (1980, 2009)	Oui	Non	Oui	Oui	Oui	Non	Oui	Oui	Non	Oui	Oui	Oui
7. Siegrist (1996)	Oui	Oui	Oui	Oui	Non	Non	Non	Oui	Non	Non	Non	Non
Structuration du travail												
8. Smith et Sainfort (1989)	Oui	Non	Oui	Oui	Non	Non	Non	Oui	Non	Non	Non	Non
9. Parker, Wall et Cordery (2001)	Non	Non	Non	Oui	Oui	Oui	Non	Oui	Oui	Oui	Oui	Non
10. Humphrey, Nahrgang et Morgeson (2007)	Non	Non	Non	Oui	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Non
Approche par les ressources												
11. Karasek (1979)	Non	Non	Non	Oui	Non	Non	Non	Non	Oui	Oui	Non	Non
12. Demerouti, Bakker, Nachreiner et Schaufeli (2001)	Non	Non	Oui	Oui	Non	Non	Non	Non	Oui	Oui	Non	Non
Gestion préventive du stress												
13. Quick, Quick, Nelson et Hurrell (1997)	Non	Non	Oui	Oui	Non	Non	Oui	Oui	Non	Oui	Oui	Oui
14. Nelson & Simmons (2003) ; Simmons & Nelson (2007)	Oui	Oui	Non	Oui	Oui	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Non
Modèles à visée intégrative												
15. Warr (1987) ; Warr (1994)	Non	Non	Non	Oui	Non	Non	Non	Oui	Non	Non	Non	Non
16. Vézina, Cousineau, Mergler, Vinet et Laurendeau (1992) ; Vézina (2002)	Non	Non	Oui	Oui	Oui	Non	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
17. Baker, Israel et Schurman (1996)	Oui	Non	Oui	Oui	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Oui	Non	Non

Légende. Processus ; Perc. = perceptifs ; Eval. = évaluatifs. Réactions ; Phys. = physiologiques ; Exp. = expérientielles ; Cpt. = comportementales ; Cog. = Cognitives. Caractéristiques ; Démo. = socio-démographiques ; Ind. = individuelles ; Trav. = du travail. SST = soutien social au travail ; EEP = environnement extra-professionnel.

Tableau 2. Les variables médiatrices et modératrices dans les modèles théoriques recensés.
Mediating and moderating variables in selected theoretical models.

Les processus perceptifs sont supposés intervenir dans un peu plus d'un modèle sur deux, ce qui est finalement peu, puisque la distinction entre environnement objectif et perçu semble assez consensuelle aujourd'hui. L'absence de médiation par la perception chez certains théoriciens ne signifie pas forcément qu'ils en rejettent l'idée. Tout ce que l'on peut dire, sur la base de ce qui est publié, c'est qu'ils ne mettent pas ce processus en exergue.

Les processus évaluatifs, au sens où nous l'entendons ici, sont une spécificité de quelques modèles seulement. C'est bien sûr le cas du modèle de Siegrist (1996), mais on les retrouve aussi dans des modèles plus récents, issus des courants ISR (Kahn & Byosièrè, 1992) et GPS (Nelson & Simmons, 2003; Simmons & Nelson, 2007). Il peut sembler contradictoire d'observer que dans deux des modèles rattachés au courant APE (Cooper & Marshall, 1976; Dolan & Arsenault, 1980, 2009), l'évaluation ne figure pas comme médiateur, alors que ce processus est le fondement même du courant (French, et al., 1982). Cette contradiction est bien réelle ; les auteurs de ces deux modèles revendiquent leur filiation au courant APE, sans que l'évaluation n'apparaisse clairement dans la description graphique et causale du modèle (Dolan & Arsenault, 1980, 2009) ou avec une référence si vague qu'elle ne peut être retenue comme élément constitutif du modèle (Cooper & Marshall, 1976).

Parmi les variables regroupées sous les réactions à court terme, les réponses expérientielles sont les plus fréquentes, puisqu'on les trouve dans tous les modèles. Les réactions physiologiques sont mises en avant dans 12 modèles et les réactions comportementales dans 10 modèles. Enfin, on peut s'étonner de la quasi absence des réponses de nature cognitive puisqu'un seul modèle les mentionne explicitement (Parker, et al., 2001), alors qu'elles sont souvent évoquées dans la littérature (Chouanière, 2006; Le Blanc, De Jonge, & Schaufeli, 2000). Au total, 9 modèles sur 17 incluent trois types de réactions (le plus souvent, physiologiques, expérientielles et comportementales), cinq en intègrent deux et trois n'en considèrent qu'une seule.

IV.2 Catégorisation des variables modératrices

Les variables modératrices introduites dans les modèles théoriques sont nombreuses et diversifiées. Elles sont regroupées en cinq catégories générales. Les *caractéristiques socio-démographiques* concernent le genre, l'âge ou le niveau d'études. Les *caractéristiques individuelles* renvoient généralement à des traits de personnalité (introversion-extraversion, névrosisme...), mais aussi à des aspects plus affectifs (estime de soi, affectivité négative...), cognitifs (lieu de contrôle...) ou comportementaux (Type A...). Elles incluent en outre les ressources disponibles pour la personne (état de santé initial, aptitudes...). Les *caractéristiques du travail* sont aussi susceptibles d'être des modérateurs. En termes de contenu, elles ne diffèrent pas des caractéristiques du travail envisagées comme variables indépendantes : elles changent simplement de statut. Parmi les éléments de l'environnement de travail, le *soutien social*, émanant des collègues et de la hiérarchie, représente une catégorie spécifique, car il est présent dans un nombre important de modèles. Enfin, l'*environnement extra-professionnel* constitue la dernière catégorie de modérateurs. Il s'agit le plus souvent du soutien social extérieur à la sphère professionnelle mais aussi, parfois, des satisfactions apportées ou des insatisfactions générées par la vie « hors travail ». Le tableau 2 donne une vision d'ensemble des modérateurs mobilisés dans les modèles recensés.

Ce sont les caractéristiques individuelles qui sont le plus souvent introduites (12 modèles sur 17), avec une présence systématique dans les modèles issus du courant de l'ISR, alors qu'elles sont absentes dans l'approche par les ressources. Les autres modérateurs liés à la personne (socio-démographiques) ne sont présents que dans six modèles. On relève que tous les modèles des courants ISR et APE intègrent des modérateurs socio-démographiques et/ou individuels, alors que la tendance est moins prononcée dans les autres courants. Plus de la moitié des modèles (9 sur 17) intègrent des modérateurs inhérents à l'environnement de

travail (soutien social au travail et/ou autres caractéristiques). Le soutien social professionnel est la caractéristique du travail la plus fréquente ; les autres caractéristiques ne concernent plus que cinq modèles, presque tous inspirés directement par le modèle pionnier de Karasek (1979).

La prise en compte de modérateurs relevant de l'environnement extra-professionnel reste peu répandue (5 modèles sur 17). Introduite par le modèle princeps de French et Kahn (1962), cette catégorie de modérateurs n'est pourtant retrouvée que dans un seul modèle apparenté à l'ISR (Winnubst, 1984). Elle réapparaîtra dans deux modèles du courant APE (Cooper & Marshall, 1976; Dolan & Arsenault, 1980, 2009), sans pour autant s'imposer dans les cadres théoriques ultérieurs.

On constate une grande diversité entre les modèles quant au nombre de catégories de modérateurs prises en compte. Deux modèles n'incluent aucun modérateur (Humphrey, et al., 2007; Nelson & Simmons, 2003), alors qu'un seul comprend des modérateurs des cinq catégories (Vézina, 2002; Vézina, et al., 1992). Dans les autres cas, le nombre de catégories représentées varie entre un et quatre (4 modèles avec 1 catégorie, 4 modèles avec 2, 4 modèles avec 3 et 2 modèles avec 4).

V Discussion – conclusion

Le cadre conceptuel métathéorique développé dans cet article permet de dépasser la dichotomie habituelle entre modèles interactionnistes et transactionnels, couramment utilisée pour présenter les cadres théoriques qui expliquent les relations entre environnement de travail, stress et santé. Nous pensons qu'elle peine à rendre compte de la richesse observée dans le développement des modèles les plus récents, recensés dans cet article. Ce nouveau cadre conceptuel postule qu'il est possible de décrire l'ensemble des modèles à partir d'un schéma unique comprenant des antécédents (caractéristiques de l'environnement de travail) et des conséquences (en termes de santé), les premières agissant sur les dernières par l'intermédiaire de médiateurs dont l'influence est potentiellement atténuée ou renforcée par des modérateurs. La catégorisation des grandes familles de médiateurs et de modérateurs permet ensuite de définir une « carte d'identité » propre à chaque modèle.

V.1 Intérêts

Ce cadre conceptuel que nous proposons est simple à comprendre et à manipuler. Surtout, il comporte un niveau de généralité tel qu'il permet une description macroscopique de tous les modèles, et ce sur une base conceptuelle unique. Ce parti pris présente de nombreux atouts. D'abord, la grille de lecture qui en résulte inclut des possibilités de comparaison inédites entre les 17 modèles recensés. Son caractère général laisse aussi entrevoir des évolutions ultérieures ; il serait aisé d'étendre ce schéma de base à d'autres classes de variables ou de préciser les catégories existantes par des sous-catégories. Il convient, en ce sens, de l'envisager comme une trame, recelant de multiples potentialités d'enrichissement. Ce parti pris est néanmoins discutable et comporte des limites, que nous listons plus bas. En parallèle, un travail historique a été initié, pour mieux comprendre la genèse et l'évolution des théories dans un domaine à la croisée de disciplines variées. Cette perspective historique donne un aperçu du contexte (social, institutionnel, politique...) qui a contribué à l'émergence des modèles recensés. Elle mériterait par conséquent d'être approfondie, en associant des compétences pluridisciplinaires.

Un autre atout de ce cadre conceptuel réside dans sa capacité à mettre en évidence les implicites des modèles. Par exemple, dans les modèles de Cooper et Marshall (1976) et de Dolan et Arsenault (1980, 2009), les auteurs en appellent à des processus évaluatifs pour

expliquer les relations entre le milieu de travail et la santé. Cependant, la référence à ces processus est si ambiguë que nous avons renoncé à les inclure dans la description des deux modèles (tableau 2). On constate pourtant que leurs auteurs revendiquent leur appartenance au courant de l'APE où la médiation par l'évaluation est une spécificité essentielle. Ce cadre conceptuel oblige donc à questionner l'implicite ; il contribue, par là-même, à mettre en visibilité des contradictions entre d'un côté, l'ancrage historique revendiqué par des auteurs, et de l'autre, le contenu et la structure de leurs modèles.

Au final, la description des modèles théoriques suscite quelques interrogations. On peut d'abord s'interroger sur les raisons de la popularité des modèles de Karasek (1979) et de Siegrist (1996) dans la littérature. Quand on les regarde de près, ces modèles ne présentent pas de « carte d'identité » se démarquant réellement des autres. Ils n'intègrent, en outre, qu'un nombre restreint de médiateurs et modérateurs comparativement à d'autres modèles. Cela peut s'expliquer par leur contribution considérable à la recherche épidémiologique. Des études témoignent de leur validité prédictive en termes de santé, notamment mentale et cardiovasculaire (INSERM, 2011). Si la popularité du modèle de Karasek s'explique aussi par la reconnaissance de l'importance des caractéristiques du travail comme modérateurs, on peut s'étonner que cet aspect n'ait pas davantage essaimé dans les cadres théoriques plus récents.

V.2 Limites

Comme nous l'avons évoqué, le cadre conceptuel proposé comporte des limites, tenant là aussi à ses ambitions. D'abord, pour comparer les cadres théoriques entre eux, les variables introduites par leurs auteurs ont dû être agglomérées dans des catégories. On constate, par exemple, que la catégorie des caractéristiques individuelles (modérateurs) rassemble des variables très hétéroclites (personnalité, habitudes comportementales...). Il serait ainsi nécessaire de recenser le détail du contenu de chaque catégorie, pour accroître la précision du cadre conceptuel. Un tel travail est en cours pour les caractéristiques de l'environnement de travail (Kop, et al., 2011). Deuxièmement, la « carte d'identité » de chacun des modèles à laquelle nous aboutissons ne renseigne pas quant aux positions respectives des médiateurs et des modérateurs dans la chaîne de causalité, alors qu'il existe sur ce point des différences importantes entre les modèles. Cette limite relève, ici aussi, d'une volonté de conserver un niveau de généralité compatible avec une comparaison macroscopique des modèles. Il serait également possible d'intégrer ces éléments complémentaires. Troisièmement, les modérateurs ont été catégorisés selon leur contenu, au détriment d'une catégorisation en termes de mécanismes (perceptifs ou évaluatifs). Elle aurait été tout aussi pertinente. Par exemple, pour Quick et al. (1997), c'est l'évaluation cognitive d'une situation qui modère la relation entre les réactions à court terme et la santé. Il est cependant rare que les chercheurs explicitent les processus impliqués dans la modulation. Nous avons donc renoncé à croiser, pour les modérateurs, les catégories de contenu et de processus. Enfin, l'utilisation d'un cadre conceptuel général amène inévitablement à quelques réinterprétations. C'est le cas du modèle de Siegrist (1996) qui mentionne une évaluation de l'adéquation entre les efforts et les récompenses perçus. Pour l'intégrer dans notre cadre conceptuel, nous l'avons assimilée à une évaluation de l'adéquation entre les caractéristiques de la personne et celles de l'environnement (cf. III.2). Sans être choquante, cette assimilation est discutable, mais elle permet de décrire le modèle de Siegrist sur une base commune.

Au-delà des limites liées au niveau de généralité du cadre conceptuel, on peut aussi évoquer celles concernant la méthodologie de recherche documentaire. En premier lieu, le nombre de références consultées (incluant entre autres 250 articles) paraît maigre au regard de

l'abondante littérature sur le stress et la santé au travail³. Mais cette littérature est principalement constituée d'études empiriques ; les modèles théoriques, tels que nous les envisageons, sont plus rares. Pour illustrer ce propos, on peut citer le rapport du Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux (Gollac & Bodier, 2011). Ce travail a permis de recenser une quarantaine de facteurs de risque pour la santé, en insistant sur leur pertinence prédictive. D'où l'obtention d'une base documentaire et d'un résultat global bien distincts de ceux de cet article, où les modèles sont appréhendés sous un angle conceptuel. Cela nous amène à souligner que la plausibilité et les arguments empiriques de ces modèles n'ont pas été abordés ici. Il s'agit là d'un travail qui dépasse les ambitions de cet article. Ensuite, nous tenons à souligner que la description des 17 modèles, à laquelle nous aboutissons, dépend naturellement des quatre critères de sélection argumentés et appliqués en amont. De nombreux modèles ne répondant pas à ces critères ont été écartés. Il n'est donc pas exclu qu'une recension basée sur d'autres exigences aboutisse à un résultat contrasté.

Parmi les modèles non retenus on peut citer : celui du stress processuel (McGrath, 1976) qui cible la performance mais pas la santé (critère 1) et ne détaille aucune caractéristique du travail (critère 2) ; celui de Olsson, Kandolin, et Kauppinen-Toropainen (1990) ne concernant que le travail posté (critère 3) ; le modèle transactionnel du stress au travail (Cox & Mackay, 1981) qui décrit l'environnement en termes de ressources et de demandes, mais sans en préciser le contenu (critère 2) ; celui de Fletcher (1988) qui pêche sur l'exigence d'utilité de Caplow (2000) (critère 4), en raison d'une argumentation théorique quasi inexistante.

Enfin, nous l'avons souligné, la description conceptuelle des modèles a l'avantage de souligner leurs incohérences, mais sans forcément réussir à les éclaircir. Par exemple, les contradictions relevées dans les modèles de Cooper et Marshall (1976) ou de Dolan et Arsenault (1980, 2009) (où l'évaluation est somme toute évacuée) n'ont pu être expliquées. Et même en l'absence de contradiction, ce cadre conceptuel n'aborde pas les raisons qui ont amené les chercheurs à écarter certaines catégories de variables, plutôt que d'autres. Cette limite est inhérente à ce qu'il vise ; ce cadre garantit une comparaison des modèles sur une base unique, mais il n'ambitionne pas pour autant d'expliquer toutes les divergences qu'il rend visibles. En d'autres mots, lorsqu'un élément est absent d'un modèle, il ne permet de savoir si c'est parce que les auteurs estiment qu'il ne mérite pas d'être abordé, qu'il est moins important, ou encore qu'il s'écarte des buts assignés au modèle.

Il serait pourtant utile d'éclaircir ces implicites, notamment pour intervenir sur la santé au travail. Dans cette perspective, le recours à un modèle théorique dont les partis pris sont explicités cadre l'action en l'orientant sciemment sur certaines catégories de variables pertinentes. Ce travail d'explicitation des motivations des auteurs dépasse cependant la perspective, plus descriptive qu'explicative, développée dans cet article. De plus, les publications ne répondent guère à ces questions. Nous espérons ainsi que le cadre conceptuel proposé ici incite les théoriciens à prendre une position plus explicite quant au statut des variables non retenues dans leurs modèles.

VI Références

- Baker, E., Israel, B., & Schurman, S. (1996). Role of control and support in occupational stress: An integrated model. *Social Science and Medicine*, 43, 1145-1159.
- Bakker, A. B., & Derks, D. (2010). Positive Occupational Health Psychology. In S. Leka & J. Houdmont (Eds.), *Occupational Health Psychology* (pp. 194-224). Oxford: Wiley-Blackwell.

³ Par exemple, si l'on combine les mots-clés « occupational health » ET « work environment » dans la base de données *Psychinfo*, celle-ci nous propose 3234 résultats.

- Barling, J., & Griffiths, A. (2010). A History of Occupational Health Psychology. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of Occupational Health Psychology* (2nd ed., pp. 21-34). Washington, DC: APA Books.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, *51*, 1173-1182.
- Brun, J. P., Biron, C., Martel, J., & Ivers, H. (2003). Évaluation de la santé mentale au travail : une analyse des pratiques de gestion des ressources humaines. Montréal: Institut de Recherche Robert-Sauvé en Santé et en Sécurité du travail (IRSST).
- Caplow, T. (2000). L'enquête standard. In J. M. Berthelot (Ed.), *Sociologie : épistémologie d'une discipline. Textes fondamentaux* (pp. 180-188). Bruxelles: De Boeck Université.
- Carayon, P., & Smith, M. J. (2000). Work organization and ergonomics. *Applied Ergonomics*, *31*, 649-662.
- Cartwright, D. (1959). Lewinian theory as a contemporary systematic framework. In S. Koch (Ed.), *Psychology: A study of science* (Vol. 2, pp. 7-91). New York: McGraw-Hill.
- Chouanière, D. (2006). Stress et risques psychosociaux: concepts et prévention. *Documents pour le Médecin du Travail*, *106*, 169-186.
- Cooper, C. L. (1986). Job distress: recent research and the emerging role of the clinical occupational psychologist. *Bulletin of the British Psychological Society*, *39*, 325-351.
- Cooper, C. L., & Dewe, P. (2004). *Stress: A Brief History*. Oxford: Blackwell Publishing.
- Cooper, C. L., Dewe, P., & O'Driscoll, M. P. (2001). *Organizational stress: a review and critique of theory, research, and applications*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Cooper, C. L., & Marshall, J. (1976). Occupational sources of stress: A review of the literature relating to coronary heart disease and mental ill health. *Journal of Occupational Psychology*, *49*, 11-28.
- Cooper, C. L., & Marshall, J. (1979). Work experiences of middle and senior managers: The pressure and satisfactions. *International Management Review*, *19*, 81-96.
- Cox, T., Griffiths, A., & Rial-González, E. (2000). Research on work-related stress. Bilbao: European Agency for Safety and Health at Work.
- Cox, T., & Mackay, C. J. (1981). A transactional approach to occupational stress. In N. E. Corlett & J. Richardson (Eds.), *Stress, Work Design, and Productivity* (pp. 75-95). Chichester: John Wiley & Sons.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, *86*, 499-512.
- Dolan, S. L., & Arsenault, A. (1980). *Stress, santé et rendement au travail*. Montréal: Presses de l'Université de Montréal.
- Dolan, S. L., & Arsenault, A. (2009). *Stress, Estime de Soi, Santé et Travail*. Montréal: Presses de l'Université du Québec.
- Edwards, J. R., & Cooper, C. L. (1990). The person-environment fit approach to stress: Recurring problems and some suggested solutions. *Journal of Organizational Behavior*, *11*, 293-307.
- Fletcher, B. C. (1988). The Epidemiology of Occupational Stress. In C. L. Cooper & R. Payne (Eds.), *Causes, Coping and Consequences of Stress at Work* (pp. 3-50). Chichester: John Wiley & Sons.
- French, J. R. P. (1973). Person role fit. *Occupational Mental Health*, *3*, 15-20.
- French, J. R. P., & Caplan, R. D. (1972). Organizational stress and individual strain. In A. J. Marrow (Ed.), *The Failure of Success* (pp. 30-67). New York: Amacom.
- French, J. R. P., Caplan, R. D., & Harrison, R. V. (1982). *The mechanisms of job stress and strain*. New York: John Wiley & Sons.

- French, J. R. P., & Kahn, R. L. (1962). A programmatic approach to studying the industrial environment and mental health. *Journal of Social Issues*, 18, 1-47.
- Gardell, B. (1971). Alienation and mental health in the modern industrial environment. In L. Levi (Ed.), *Society, stress and disease* (Vol. 1, pp. 148-180). Oxford: Oxford University Press.
- Gibbs, M., & Levenson, A. (2002). The economic approach to personnel research. In S. Grossbard-Shechtman & C. K. Clague (Eds.), *The Expansion of Economics : Toward a More Inclusive Social Science* (Vol. 73, pp. 99-139). New York: M.E. Sharpe.
- Gollac, M., & Bodier, M. (2011). Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser. Rapport du Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail, faisant suite à la demande du Ministre du travail, de l'emploi et de la santé. Retrieved from http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/IMG/pdf/rapport_SRPST_definitif_rectifie_11_05_10.pdf
- Guignon, N., Niedhammer, I., & Sandret, N. (2008). Les facteurs psychosociaux au travail. Une évaluation par le questionnaire de Karasek dans l'enquête SUMER 2003. *Documents pour le Médecin du Travail*, 115, 389-398.
- Guiol, P., & Muñoz, J. (2009). *Management des entreprises et santé des salariés*. Rennes: Presses Universitaires de Rennes.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16, 250-279.
- Hargrove, M. B., Quick, J. C., Nelson, D. L., & Quick, J. D. (2011). The theory of preventive stress management: a 33-year review and evaluation. *Stress and Health*, 27, 182-193.
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. New York: Wiley.
- Humphrey, S. E., Nahrgang, J. D., & Morgeson, F. P. (2007). Integrating motivational, social, and contextual work design features: A meta-analytic summary and theoretical extension of the work design literature. *Journal of Applied Psychology*, 92, 1332-1356.
- INSERM (2011). Stress au travail et santé - Situation chez les indépendants. Expertise collective, Synthèses et Recommandations. Retrieved from http://www.inserm.fr/content/download/38168/245977/file/Stress_au_travail_synthese.pdf
- Ivancevich, J. M., & Matteson, M. T. (1980). *Stress and work: A managerial perspective*. Glenview: Scott, Foresman and Company.
- Jones, F., & Bright, J. (2001). *Stress: Myth, theory and research*. Essex: Pearson Education Limited.
- Kahn, R. L., & Byosiére, P. (1992). Stress in organizations. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 571-650). Palo Alto, CA: Consulting Psychology Press.
- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285-308.
- Karasek, R. A., & Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
- Kelloway, E. K., & Barling, J. (1991). Job characteristics, role stress and mental health. *Journal of Occupational Psychology*, 64, 291-304.
- Kompier, M. (2003). Job design and well-being. In M. Schabracq, J. Winnubst & C. L. Cooper (Eds.), *The handbook of work and health psychology* (2 ed., pp. 429-454). Chichester: John Wiley & Sons.
- Kop, J.-L., Althaus, V., & Grosjean, V. (2011). *Une taxonomie des caractéristiques de l'environnement de travail dans les modèles théoriques de la santé au travail (document non publié)*. Université Nancy 2 & INRS. Nancy.

- Lancry, A. (2007). Incertitude et stress. *Le Travail Humain*, 70, 289-305.
- Lancry, A., & Ponnelle, S. (2004). La santé psychique au travail. In E. Brangier, A. Lancry & C. Louche (Eds.), *Les dimensions humaines du travail : théories et pratiques de la psychologie du travail et des organisations* (pp. 285-312). Nancy: Presses Universitaires de Nancy.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer.
- Le Blanc, P., De Jonge, J., & Schaufeli, W. B. (2000). Job stress and health. In N. Chmiel (Ed.), *Introduction to work and organizational psychology: A European perspective* (pp. 148-177). Oxford: Blackwell Publishers.
- Lewin, K. (1938). *The conceptual representation and the measurement of psychological forces*. Durham: Duke University Press.
- Lewin, K. (1951). *Field theory in social science: selected theoretical papers* (Edited by Dorwin Cartwright). Oxford: Harpers.
- Matteson, M. T., & Ivancevich, J. M. (1979). Organizational stressors and heart disease: A research model. *The Academy of Management Review*, 4, 347-357.
- Matteson, M. T., & Ivancevich, J. M. (1982). *Managing job stress and health: The intelligent person's guide*. New York: Free Press.
- McGrath, J. E. (1976). Stress and behavior in organizations. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1351-1395). Chicago: Rand McNally.
- Milczarek, M., Schneider, E., & González, E. R. (2009). *OSH in figures: Stress at work - facts and figures*. Bilbao: European Agency for Safety and Health at Work.
- Neboit, M., & Vézina, M. (2002). *Stress au travail et santé psychique*. Toulouse: Octarès.
- Nelson, D. L., & Cooper, C. L. (2007). *Positive organizational behavior: Accentuating the positive at work*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Nelson, D. L., & Simmons, B. L. (2003). Health psychology and work stress: A more positive approach. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (pp. 97-119). Washington, DC: American Psychological Association.
- Niedhammer, I., Siegrist, J., Landre, M. F., Goldberg, M., & Leclerc, A. (2000). Étude des qualités psychométriques de la version française du modèle du déséquilibre efforts/récompenses. *Revue d'Epidémiologie et de Santé Publique*, 48, 419-437.
- Olsson, K., Kandolin, I., & Kauppinen-Toropainen, K. (1990). Stress and coping strategies of three-shift workers. *Le Travail Humain*, 53, 175-188.
- Organisation Internationale du Travail. (1998). *Principes techniques et éthiques de la surveillance de la santé des travailleurs : principes directeurs*. Genève.
- Organisation Mondiale de la Santé. (1946). *Constitution de l'Organisation Mondiale de la Santé*. Genève.
- Palmer, S., Cooper, C. L., & Thomas, K. (2001). Model of organisational stress for use within an occupational health education/promotion or well-being programme - A short communication. *Health Education Journal*, 60, 378-380.
- Palmer, S., Cooper, C. L., & Thomas, K. (2003). Revised model of organisational stress for use within stress prevention/management and well-being programmes - Brief update. *International Journal of Health Promotion and Education*, 41, 57-58.
- Parker, S. K., Wall, T. D., & Cordery, J. L. (2001). Future work design research and practice: Towards an elaborated model of work design. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74, 413-440.
- Quick, J. C., & Quick, J. D. (1984). *Organizational stress and preventive management*. New York: McGraw-Hill.
- Quick, J. C., Quick, J. D., Nelson, D. L., & Hurrell, J. J. (1997). *Preventive stress management in organizations*. Washington, DC: American Psychological Association.

- Rasclé, N., & Irachabal, S. (2001). Médiateurs et modérateurs : implications théoriques et méthodologiques dans le domaine du stress et de la psychologie de la santé. *Le Travail Humain*, 64, 97-118.
- Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55, 5-14.
- Selye, H. (1976). *The stress of life* (2nd ed.). New York: Mc Graw Hill.
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, 27-41.
- Simmons, B. L., & Nelson, D. L. (2007). Eustress at work: Extending the holistic stress model. In D. L. Nelson & C. L. Cooper (Eds.), *Positive organizational behavior: Accentuating the positive at work* (pp. 40-53). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Smith, M. J., & Sainfort, P. C. (1989). A balance theory of job design for stress reduction. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 4, 67-79.
- Truchot, D. (2010). Le modèle de Karasek et l'épuisement professionnel : pour une approche contextualisée. In G. Chasseigne (Ed.), *Cognition, Santé et Vie Quotidienne* (Vol. 3, pp. 45-66). Paris: Publibook.
- Van De Leemput, C. (2005). Stress et mal-être au travail. In P. Gilbert, F. Guérin & F. Pigeyre (Eds.), *Organisations et comportements* (pp. 230-237). Paris: Dunod.
- Vézina, M. (2002). Stress au travail et santé psychique : rappel des différentes approches. In M. Neboit & M. Vézina (Eds.), *Stress au travail et santé psychique* (pp. 47-58). Toulouse: Octarès Editions.
- Vézina, M. (2009). Santé mentale et travail : un enjeu de santé publique. *Bulletin Épidémiologique Hebdomadaire*, 25-26, 257-258.
- Vézina, M., Cousineau, M., Mergler, D., Vinet, A., & Laurendeau, M. C. (1992). *Pour donner un sens au travail : bilan et orientations du Québec en santé mentale au travail*. Boucherville: Gaëtan Morin.
- Warr, P. (1987). *Work, unemployment and mental health*. Oxford: Clarendon Press.
- Warr, P. (1994). A conceptual framework for the study of work and mental health. *Work and Stress*, 8, 84-97.
- Winnubst, J. A. M. (1984). Stress in organizations. In P. J. D. Drenth, H. Thierry, P. J. Willems & J. C. Wolf (Eds.), *Handbook of work and organizational psychology* (pp. 553-570). Chichester: John Wiley & Sons.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management*, 14, 121-141.

Résumé en français

Depuis plus d'une cinquantaine d'années, les disciplines concernées par la santé au travail voient émerger des modèles théoriques expliquant l'impact de l'environnement de travail sur le stress et la santé. Cet article propose une recension de ces modèles, dans une perspective historique. Il présente aussi un cadre conceptuel métathéorique, destiné à les caractériser et à les comparer de façon systématique. 17 modèles ont été recensés sur la base de critères explicites et décrits selon les variables médiatrices et modératrices qu'ils convoquent, classées en différentes catégories (trois pour les médiateurs et cinq pour les modérateurs). En résumé, plus de la moitié des modèles intègrent des processus perceptifs en tant que médiateur, alors que les processus évaluatifs le sont plus rarement. Pour les modérateurs, les caractéristiques individuelles sont dominantes et davantage mobilisées que celles liées à l'environnement de travail. Enfin, les limites de ce cadre conceptuel sont discutées.

Mots-clés : Santé au travail, Stress professionnel, Environnement de travail, Modèles théoriques, Variable modératrice, Variable médiatrice.