

La contribution des thérapies cognitivo-comportementale dans la gestion préventive du stress: proposition d'un modèle théorique

The contribution of cognitive and behavioral therapies in the preventive management of work-related stress: proposal for a theoretical model

Said BALHADJ

Enseignant chercheur

ENCG de Tanger

Université Abdelmalek Essaidi - Maroc

Laboratoire d'Economie et Gestion

sbalhadj@yahoo.fr

Ghizlane METBOUA

Doctorante

ENCG de Tanger

Université Abdelmalek Essaidi - Maroc

Laboratoire d'Économie et Gestion

ghizlane.metboua@gmail.com

Date de soumission : 04/02/2022

Date d'acceptation : 11/04/2022

Pour citer cet article :

BALHADJ. S et METBOUA. G (2022) «La contribution des thérapies cognitivo-comportementale dans la gestion préventive du stress: proposition d'un modèle théorique», Revue Internationale des Sciences de Gestion «Volume 5 : Numéro 2» pp : 225 – 252

Digital Object Identifier : <https://doi.org/10.5281/zenodo.6508693>

Résumé

L'accompagnement du bien-être des salariés au travail devient de plus en plus primordial. Les salariés ressentent une inadéquation entre ce qu'on leur demande de faire au travail et les ressources dont ils disposent pour y parvenir. Toute personne qui n'a pas la capacité d'atteindre ses objectifs professionnels en raison d'un manque de ressources est exposée au stress au travail. Une grande partie de la recherche actuelle concernant les interventions contre le stress professionnel est marquée par une transition distincte du format traditionnel vers des modalités de prestation. Le courant des thérapies cognitives et comportementales (TCC) a été développé depuis les années 1980 par des recherches scientifiques actives dans le domaine du stress professionnel (Servant, 2012).

Dans ce cadre, le principal objectif de cet article consiste à proposer un modèle théorique basé sur les travaux de Lazarus et Folkman 1984, qui permet de synthétiser la contribution des thérapies cognitivo-comportementale dans la gestion préventive du stress au travail et qui met en évidence les différentes variantes qui déterminent cette relation et influencent la pratique de ce nouveau style de gestion du stress professionnel au sein des organisations.

Mots clés : « Stress au travail » ; « thérapies cognitivo-comportementales » ; « coping » ; « gestion préventive du stress » ; « Bien-être au travail ».

Abstract

Supporting employees' well-being at work is becoming increasingly important. Employees feel a mismatch between what they are asked to do at work and the resources they have to do it. Anyone who is unable to achieve their work goals due to a lack of resources is at risk for job related stress. Much of the current research regarding occupational stress interventions is marked by a distinct shift from traditional format to delivery modalities. The cognitive behavioral therapy (CBT) stream has been developed since the 1980s by scientific research active in the field of occupational stress (Servant, 2012).

Within this framework, the main objective of this article is to propose a theoretical model based on the studies of Lazarus and Folkman 1984, which allows to synthesize the contribution of cognitive-behavioral therapies in the preventive management of stress at work and which highlights the different variants that determine this relationship and influence the practice of this new style of management of professional stress inside the organizations.

Keywords: Work-related stress, cognitive behavioral therapies, coping, preventive stress management

Introduction :

Dans un contexte de mondialisation, l'environnement de travail se fait l'écho des mutations et une instabilité du contexte économique auxquelles les entreprises doivent être adaptées. La charge de travail est devenue plus intensifiée entraînant ainsi une forte demande sociale et psychologique. Ces dernières décennies, ces changements ont provoqué l'apparition de risques psychosociaux chez les salariés, nuisant ainsi à la qualité de vie au travail.

D'après le Bureau International du Travail, les risques psychosociaux peuvent porter atteinte à l'intégrité psychique et physique des salariés (Étude thématique créée par la Carat Hauts-de-France 2020), Les risques psychosociaux constituent la toile de fond des débats académiques et publics et deviennent une question d'actualité. L'impact de ces risques sur la santé des travailleurs et celle de l'entreprise est dramatique faisant de leur prévention une priorité croissante dans le domaine de la santé professionnelle.

Parmi les risques psychosociaux, le stress au travail est plus souvent considéré comme un risque majeur, tant pour la santé des travailleurs que pour les organisations. Dans la pratique, il correspond à une réalité qui montre les effets des conditions de travail sur la santé psychologique et physique. Ses charges directes et indirectes sont très élevées, surtout en raison du risque d'anxiété et de dépression et de ses retombées sur la santé. Comme l'affirme Laraqui dans son étude menée au Maroc, l'exposition croissante au stress menace sérieusement la santé physique et psychologique du salarié, une prévalence des symptômes psychologiques et physique est également prouvée dans une étude selon laquelle un risque élevé de crise cardiaque est positivement associé à la monotonie des tâches ainsi que les problèmes de concentration et de mémoire. Gombet 2007, confirme dans son étude que 70% des personnes qui souffrent d'hypertension artérielle subissent un stress lié au travail. Une étude d'Aptel, 2002, met en association les troubles musculo-squelettiques au stress. Par ailleurs, le stress au travail augmente le taux d'absentéisme, réduit la motivation, influence la productivité et favorise les comportements à risque ainsi que d'autres paramètres. Enfin, Une relation forte entre le risque de diabète de type 2 et le stress au travail est aussi démontré. Il constitue aujourd'hui un véritable enjeu social et médical, auquel la psychiatrie a accordé de l'intérêt et pour lequel elle doit apporter des solutions de prise en charge individuelles et collectives, mais le salarié n'est pas le seul concerné par les effets du stress.

Dans l'entreprise, le stress se traduit par, une diminution de la productivité (Dubrin, 1992), une insatisfaction (Ahsan et al., 2009 ; Sveinsdo, 2006), un manque d'implication (Khatibi et al., 2009 ; Lee, 2007 ; Lambert et Paoline, 2008 ; Omolara, 2008 ; Boyas et Wind, 2009) voire même une intention de quitter l'entreprise (Sheridan, 1978 ; Adebayo et Ogunsina, 2011 ; Firth et al., 2004 ; Parrasuraman, 1992 ; Yongging, Frang et Vishwanath, 2008). Il engendre aussi une élévation du nombre des congés de maladie, d'absence et de retard (Halpern, 2005). En effet, cela se traduit également en termes d'accidents du travail et de maladies professionnelles qui sont à la charge de l'entreprise. (Hoel, Sparks et Cooper, 2001 ; Cooper et Cartwright, 1994). Selon l'institut américaine du stress, le stress professionnel serait d'ailleurs la cause de plus de 75% des consultations en médecine du travail et de plus de 60% des accidents du travail. En France, d'après l'étude de l'INRS, le coût social du stress (frais de santé, absentéisme, arrêts de travail et décès) était en 2007 estimé entre 2 et 3 Mds d'euros. La durée moyenne des absences résultant du stress aux États-Unis, est quatre fois supérieur à celles résultant de maladies

professionnelles et d'accidents du travail (Webster & Bergman, 1999). Nous soutenons ainsi la pensée de Pritchard et al (1990) selon laquelle la santé mentale des individus est une condition de la santé de l'organisation.

De ce fait, dans un environnement instable, conduire l'entreprise vers un succès permanent n'est pas une tâche facile, son avenir repose sur la capacité de chacun de ses salariés à gérer le changement sans être exposé aux risques psychosociaux en général et au stress en particulier. C'est pourquoi les entreprises ont accordé une grande attention à la fonction ressources humaines, considérant que l'Homme est le principal créateur de richesse et un véritable investissement immatériel, au même titre que leurs clientèles, leur organisation ou leur savoir technique. L'importance donnée à ce capital humain s'est développée depuis que les organisations ont réalisé qu'elles devaient une grande partie de leur succès ou leur échec à la façon dont elles tirent profit de leur personnel.

Aujourd'hui, on est de plus en plus témoin d'une nouvelle vision de la gestion des ressources humaines qui met en avant les sciences cognitives pour changer le management classique et devient ainsi un atout important pour le succès de l'entreprise de demain. Les neurosciences sont ainsi présentées comme une nouvelle voie pour prévenir et gérer les risques psychosociaux. L'apport des neurosciences est donc primordial dans cette thématique, ses dernières avancées ont ouvert la voie à des nouvelles gestions préventives du stress professionnel et mettent en évidence les paramètres dont le cerveau a besoin pour s'épanouir.

Et parmi les apports des neurosciences, on trouve les thérapies cognitivo-comportementales, qui ont de larges applications dans le monde de la santé, professionnel et de la psychologie. Il s'agit d'une pratique prouvée et reconnue par la science, particulièrement pour son efficacité dans la gestion du stress au travail. Plusieurs méta-analyses ont indiqué que la thérapie cognitivo-comportementale (TCC) était supérieure pour réduire les niveaux de stress et les plaintes psychologiques chez les travailleurs stressés par rapport à d'autres types d'interventions.

Dans ce cadre, notre objectif à travers cet article est de proposer un modèle théorique traitant la contribution des thérapies cognitivo-comportementales dans la gestion préventive du stress au travail où le salarié est souvent confronté au risque de stress, un risque qu'on ne peut pas éliminer et qui ne touche pas que la personne par plusieurs maladies, comme déjà mentionné, mais il touche aussi l'entreprise par des coûts élevés.

À partir de cette analyse, la problématique de notre article prend forme et s'annonce comme suit : Les apports des Thérapies Cognitivo-Comportementales peuvent-ils aider dans la gestion préventive du stress chez les salariés ?

L'objectif de notre recherche est donc d'étudier le lien qui peut exister entre les thérapies cognitivo-comportementales et la gestion du stress chez les salariés stressés et de présenter la littérature qui soutient nos hypothèses en ce qui concerne d'une part, la gestion du stress professionnel chez les salariés et son impact sur ces derniers, et d'autre part, les courants des thérapies cognitivo-comportementales et leurs contributions dans la gestion préventive du stress.

Donc cet article est organisé comme suite : Tout d'abord, nous allons présenter un bref bilan de la littérature sur les théories du stress. Ensuite, nous présenterons les théories cognitivo-comportementales. Puis, nous nous arrêterons sur notre problématique afin de définir les contours de notre questionnement, nous présenterons ensuite notre modèle de recherche, ses

variables et ses hypothèses. Enfin, nous soulignons notre positionnement épistémologique et la méthodologie de recherche que nous suivrons.

1. Cadre théorique :

1.1. Définition :

1.1.1. Stress professionnel :

La première occurrence du terme stress date de 1936 et depuis, le concept de stress est encore imprécis et peu consensuel, diverses définitions du stress ont été formulées depuis que le concept a été nommé et décrit pour la première fois par Hans Selye (Selye 1960). Presque invariablement, ces définitions n'ont pas réussi à saisir ce qui est perçu comme l'essence du concept par une grande partie des chercheurs sur le stress.

L'incapacité à parvenir à une définition commune et généralement acceptable peut avoir plusieurs explications ; premièrement, le concept s'est tellement répandu et a été utilisé dans tant de situations et de contextes différents et par tant de chercheurs et de professionnels, qu'il n'est plus possible de s'entendre sur une définition commune. La deuxième explication est qu'il n'y a vraiment pas de base empirique pour une définition commune unique. Le concept peut être si divers qu'un seul processus n'explique tout simplement pas l'ensemble du phénomène.

Dans une approche globale, le dictionnaire de psychologie de Doron et Parot (1998) propose des définitions en fonction du domaine auquel elles appartiennent ; la physique définit le stress comme *"une contrainte excessive sur un matériau"*. La biologie le définit comme « [...] *agression au quelle est soumis l'organisme (les agents stressants) et la réponse de l'organisme aux agressions* » et la psychologie le rattache « *aux nombreuses difficultés auxquelles la personne a du mal à affronter [...] et les moyens dont il dispose pour résoudre ces problèmes*».

En suivant l'approche médicale, La notion de stress a été introduite par l'endocrinologue Hans Selye, le pionnier dans la recherche sur le stress. Hans Selye (1956) considère le stress comme « *une réaction non spécifique de l'organisme à toute demande à son égard* ». Donc on peut considérer que le stress est une réponse de l'organisme appelée « syndrome général d'adaptation » aux situations ou événements perçus comme exigeants ou agressifs, Pour lui, il existe une réaction spécifique du corps, si la gravité de l'événement stressant ne dépasse pas les capacités normales de réponse, l'organisme n'en subira pas les effets. En revanche, si les ressources de ce dernier ne sont pas assez suffisantes, s'il ne pourra pas supporter la quantité de stress qu'il doit affronter, des problèmes de toutes sortes sont alors susceptibles de se produire et on entre donc dans un cercle vicieux, le système d'adaptation de l'organisme devient épuisé et les effets négatifs du stress deviennent de plus en plus nuisibles.

Dans le domaine de la psychologie, c'est la définition de Lazarus et Folkman (1984) qu'on considère la plus réputée et utilisée, cette dernière décrit le stress comme « *une transaction entre l'individu et l'environnement où la situation est jugée comme dépassant les ressources d'une personne et pouvant mettre son bien-être en danger.* » L'individu est donc considéré comme un agent capable de modérer l'impact des facteurs de stress en recourant à plusieurs stratégies à savoir cognitives, émotionnelles et comportementales. Cette conception met en lumière la subjectivité du stress, qui est défini par le vécu de l'individu. Pour comprendre cette expérience, il est important d'examiner les deux facteurs qui la déterminent : l'évaluation cognitive de la source de stress effectuée par l'individu et les stratégies de coping qu'il adopte, ainsi que les

ressources environnementales et personnelles qui sont susceptibles d'influencer la façon dont une situation stressante est perçue et gérée.

À la suite de Lazarus et Folkman (1984), Sarafino (1990) considère que le stress est « *le résultat de transactions entre l'individu et son environnement, qui amènent la personne à constater une inadéquation, effective ou imaginaire, entre les exigences d'une situation et les ressources de ses propres dispositifs biologiques, psychologiques et sociaux* ». Dans le même courant Vancevich et al (1982) ont aussi défini le stress comme « *la résultante d'une inadéquation entre l'individu et l'environnement* ».

Crocq (1999), particulièrement intéressé par ses effets post-traumatiques, définit le stress comme « *une réponse biologique, physiologique et psychologique, une mise en mobilisation et une mise en état de défense de l'individu devant faire face à une situation agressive, menaçante ou une situation douloureuse* ».

Ainsi viennent Martens et al. (1990) qui définissent le stress comme « *un processus qui aboutit à la perception d'un déséquilibre important entre une demande environnementale et une capacité de réponse* ».

Et dans une approche par le travail, Aubert et Pagès (1989, p.056-57) appréhendent le stress professionnel comme « *une perturbation de la personne qui peut être liée à sa position dans une organisation ou à un changement ou à une modification de cette dernière, requérant l'adaptation de l'individu à des nouvelles demandes* ». Le stress naît donc d'une transaction, plus ou moins réussie, qu'engage un individu avec son environnement de travail riche d'expériences et d'interactions et souvent instable (Neboit et Vézina, 2002 ; Cooper et Payne, 1978 ; Dollard et al., 2007).

En suivant l'approche médicale du stress, on peut dire que cette situation provoque une perturbation du métabolisme de l'individu. D'un point de vue de l'approche sociologique du stress nous constatons que cette situation implique une influence de l'environnement de travail sur l'individu. Et selon l'approche transactionnelle du stress cette situation fait appel à une évaluation de la situation et donc à une adaptation du salarié face aux agressions de son environnement (Beehr et Neuman, 1978 ; Cooper et Payne, 1978 ; Karasek, 1979 ; 2004).

1.1.2. Thérapies cognitivo-comportementales :

Il existe de nombreuses thérapies psychologiques et chacune est fondée sur sa propre théorie et ses propres hypothèses sur la façon dont les gens travaillent. Il existe un certain nombre d'idées clés dans le modèle de thérapie cognitivo-comportementale qui aident à le distinguer des autres thérapies. Ces idées sont les fondements sur lesquels les compréhensions et les traitements cognitivo-comportementaux ont été construits. Certaines définitions de la TCC peuvent aider à clarifier ce qui la rend unique :

Selon l'Association britannique pour les psychothérapies comportementales et cognitives : « *Les thérapies cognitivo-comportementales, ou TCC, sont une gamme de thérapies par la parole basée sur la théorie selon laquelle les pensées, les sentiments, ce que nous faisons et la façon dont notre corps se sent sont tous liés. Si nous changeons l'un d'entre eux, nous pouvons modifier les autres. Lorsque les gens se sentent inquiets ou en détresse, nous tombons souvent dans des schémas de pensée et de réaction qui peuvent aggraver ce que nous ressentons. La TCC travaille pour aider à remarquer et à changer les styles de pensée ou les comportements*

problématiques afin que nous puissions nous sentir mieux. Les TCC ont beaucoup de stratégies qui peuvent aider en ce sens ».

D'une autre part, l'Institut de Beck considère « La thérapie cognitivo-comportementale (TCC) comme une psychothérapie structurée, axée sur le présent et sensible au temps, qui aide les individus à identifier les buts qui sont les plus importants pour eux et à surmonter les barrières qui les empêchent d'atteindre leurs objectifs. La TCC est basée sur le modèle cognitif : la façon dont les individus perçoivent une situation est plus étroitement liée à leur réaction qu'à la situation elle-même. »

Et enfin l'association américaine de psychiatrie a proposé la définition suivante : « La thérapie cognitivo-comportementale (TCC) permet aux individus d'identifier et de transformer des schémas de pensée et de comportement nuisibles ou inefficaces, en les remplaçant par des pensées et des comportements fonctionnels plus justes. Elle peut aider une personne à se focaliser sur les problèmes actuels et sur la façon de les régler. Cela implique souvent de pratiquer de nouvelles compétences dans le monde réel ».

Les thérapies cognitivo-comportementales (TCC) permettent donc aux individus d'identifier et de transformer des schémas de pensée et de comportement nuisibles ou inefficaces, en les remplaçant par des pensées et des comportements fonctionnels plus justes et fonctionnels.

1.2. Stress professionnel : Approches et théories :

Dans ce chapitre, nous passons en revue les théories du stress au travail qui ont eu l'impact le plus important sur le domaine de la psychologie du travail et de la santé au travail. Les théories du stress au travail tentent de comprendre le processus par lequel le stress prend racine chez les individus et les organisations.

1.2.1 Approche physiologique :

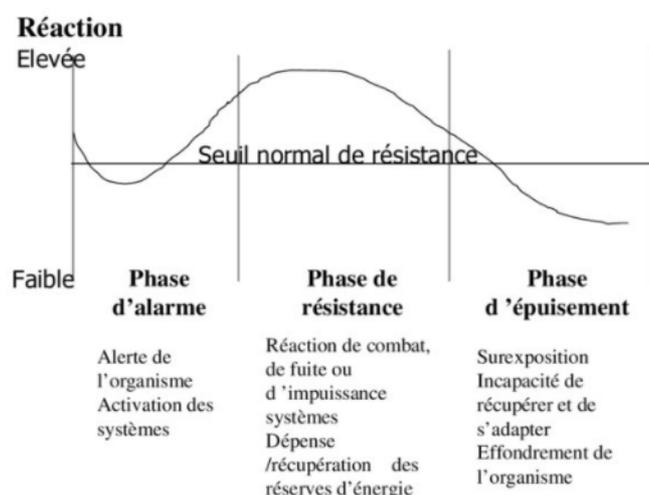
Au début du 20^e siècle, la physiologie des émotions s'est enrichie de nouveaux concepts, elle a atteint un tel degré de maturité lui permettant de donner naissance au concept actuel de stress. L'approche physiologique est l'une des plus anciennes approches du stress. Il a été développé par des précurseurs comme Cannon (1927), ce physiologiste américain a développé la théorie de Bernard sur le milieu intérieur. La théorie de Bernard abordait le « pourquoi » des processus corporels en proposant qu'ils aident à maintenir un environnement interne stable. Le travail et les idées de Cannon ont commencé à étoffer le "comment", par sa théorie « fight-flight response » selon laquelle toute menace entraîne une réaction pour fuir ou combattre et que c'est une réponse au stress qu'on peut considérer comme étant physique ou social. Selon Cannon, la réponse de faire face ou de fuir est un mécanisme intégré qui aide à maintenir l'homéostasie (un environnement interne dans lequel des variables physiologiques telles que la pression artérielle, la respiration, la digestion et la température sont stabilisées à des niveaux optimaux pour la survie). Ainsi, Cannon considérait la réponse de combattre ou de fuir comme adaptative car elle permet aux gens de s'adapter en interne et en externe aux menaces dans leur environnement, leur permettant ainsi de continuer à être en vie et de surmonter la menace.

À la suite de Cannon, Selye a popularisé la notion de stress, ses recherches portent essentiellement sur l'étude de la réaction physiologique d'un organisme soumis à un facteur de stress, il s'est rendu compte que les réponses à un stressor étaient déclenchées par une série coordonnée de réactions physiologiques qui se déroulent au fil du temps lors d'une exposition

continue à un facteur de stress. Ces réactions physiologiques n'étaient pas spécifiques, ce qui signifie que quel que soit le type de facteur de stress, le même schéma de réactions se produirait. Ainsi Selye a redéfini le mot stress en 1956 comme une théorie sur « le syndrome général d'adaptation », Pour démontrer cette réaction qui apparaît lors de toute confrontation aux stressors, en 1936, Selye a décrit le syndrome général d'adaptation en 3 phases (Figure 1) : Le stade de la réaction d'alarme pendant laquelle les forces défensives sont mises en place, c'est une réponse naturelle qui permet de se préparer pour fuir ou se protéger dans des circonstances dangereuses ; Le stade de résistance durant lequel les ressources sont mobilisées pour permettre l'adaptation aux stressors, cette phase se traduit par une adaptation complète à l'agent stressor en mobilisant des mécanismes de protection (Freud, 1975 ; Morin, 1996) qui assurent la survie du déséquilibre, mais qui l'empêchent aussi de faire son deuil et de progresser vers une phase d'acceptation du changement vécu ; Le stade d'épuisement qui traduit la carence des ressources et se traduit par l'apparition de troubles somatiques, survient si les stimuli se persistent, l'agression augmente, les défenses lâchent et l'organisme entre dans la phase finale et critique, appelée épuisement, correspondante aux réactions non spécifiques caractérisant le stade où l'organisme ne pourra plus s'adapter au stressor auquel il est confronté " (Lôo 1986, p. 18).

Dans la même perspective, Salengro (2005) considère que le comportement des personnes peut varier le plus fréquemment entre ces deux premières phases. Pour l'auteur, on peut constater qu'après avoir respecté un moment de repos suivant les tensions provoquées par son travail, la phase d'épuisement dans ce cas peut être écartée.

Figure 1 : Le modèle du Syndrome Général d'Adaptation (SGA) de Selye



Source : Hans Selye. L'Histoire du syndrome général d'adaptation (1954)

Les théories proposées ne sont que des exemples de recherches visant à expliquer les processus biologiques ou physiologiques impliqués dans la réponse de l'individu au stress. À partir de la formulation des premières théories par Cannon et Selye, il y a eu une évolution significative de ces théories vers un champ de recherche de plus en plus sophistiqué et multidisciplinaire.

Le modèle de Selye a eu un impact énorme sur le domaine du stress, mais cette approche exclue toute forme d'activité cognitive de la part de l'organisme, elle sous-estime la dimension psychologique et privilégie les réactions physiologiques face à un stress considéré comme

externe. En s'intéressant à l'organisme biologique, non pas à l'individu, Selye néglige que ce dernier peut avoir des réactions différentes face à une même situation. Donc on reprochera à cette banalisation des facteurs psychologiques dans la réponse au stress et au manque de spécificité de cette réponse. Monat et Lazarus, (1991) viennent aussi confirmer qu'il n'existe pas de symptômes particuliers du stress et Mason (1975) suggère une remise en cause des réponses au stress comme purement non-spécifiques.

En l'état, les formulations de Cannon et Selye nous obligent à rechercher une définition plus nuancée du stress et de ses liens avec la personnalité, on assiste donc au passage du stress objectif à la notion de stress perçu, il s'agit d'appréhender le stress comme stimulus issu de l'environnement (physique et social). À cet effet, il convient de développer une approche plus cognitive pour comprendre ce qui fait qu'une situation est perçue comme menaçante chez une personne, alors qu'elle ne l'est pas chez une autre (Lazarus et Folkman, 1984).

1.2.2. Approche psychologique :

« *Le stress psychologique fait référence à une relation avec l'environnement que la personne considère comme importante pour son bien-être et dans laquelle les exigences sollicitent ou dépassent les ressources d'adaptation disponibles* » (Lazarus et Folkman 1986, p. 63). Cette définition désigne deux processus comme médiateurs centraux dans la transaction personne-environnement : l'évaluation cognitive et le coping.

Deux concepts sont au centre de toutes les théories du stress psychologique : l'évaluation, c'est-à-dire l'évaluation de l'importance de ce qui se passe pour le bien-être de l'individu et le coping, c'est-à-dire les efforts de pensée et d'action des individus pour gérer des demandes spécifiques de l'environnement (cf. Lazarus 1993).

❖ Approche interactionniste :

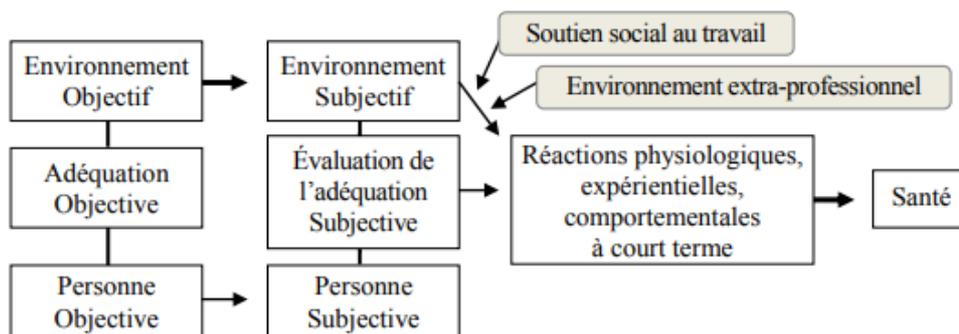
L'approche interactionniste (causaliste), insiste sur les causes du stress, qui est un écart qui peut se produire entre la situation de travail et l'individu. Cet écart provient d'un manque d'équilibre entre les exigences des milieux de travail, d'une part, et les caractéristiques de l'individu, d'une autre part. Cette conception distingue trois domaines d'influence : l'environnement, le contexte et l'individu et offre la particularité de traiter le stress professionnel en fonction des caractéristiques du salarié, des activités professionnelles et de leurs interactions, L'évaluation du stress ne pourra être effectuée qu'en prenant en considération ces trois catégories.

Les théories du stress reconnaissent depuis longtemps l'importance de la personne et de l'environnement dans la compréhension de la nature et des conséquences du stress, L'une des approches les plus connues est l'approche personne-environnement fournie par French et al., 1982. Elle suppose que la manifestation du stress est le fruit de plusieurs glissements, personne/environnement et objectif/subjectif. Le principe basique de cette théorie est que le degré d'inadéquation entre la personne et son environnement de travail conditionne le degré de stress ou de tension ressentie, et que le stress ne provient pas de la personne ou de l'environnement séparément, mais plutôt par leur ajustement ou leur congruence les uns avec les autres, c'est-à-dire que le stress survient lorsque l'environnement ne met pas à la disposition de l'individu les ressources nécessaires, limitant ainsi sa capacité d'action.

French et al. (1982) indiquent en outre que la personne et l'environnement peuvent être décrits à la fois objectivement et subjectivement (Figure 2), l'approche personne-environnement est composé d'un environnement objectif (la réalité) puis subjectif (d'où un manque de contact avec la réalité), le premier influençant le second. Autrement dit, l'environnement objectif comprend les situations et les événements physiques et sociaux tels qu'ils existent indépendamment des perceptions de la personne, tandis que l'environnements subjectifs se réfèrent à ces variables telles qu'elles sont perçues par l'individu, tandis que la personne objective fait référence aux attributs de la personne tels qu'ils existent réellement et le subjectif signifie la perception de la personne de ses propres attributs, c'est-à-dire l'identité ou le concept de soi de la personne. La théorie centrale de French et al. (1982) est que l'inadéquation subjective produira des résultats psychologiques, physiologiques et comportementaux négatifs. Plus le décalage est important, plus les sur la santé sont néfastes.

L'adéquation de l'ajustement entre la personne et l'environnement peut affecter la motivation, le comportement et la santé mentale et physique globale de la personne c'est-à-dire que si l'ajustement est optimal, le fonctionnement de l'individu peut être facilité ; s'il est inadapté, l'individu peut éprouver une mauvaise adaptation.

Figure 2 : Modèle de l'Adéquation Personne – Environnement (French, et al., 1982, p. 3).



Source : l'Institut pour la Recherche Sociale (adapté de French & Kahn, 1962, p. 2)

Bien qu'il est omniprésent dans les théories du stress, ce modèle présente certaines limites, les preuves disponibles concernant la théorie de l'ajustement personne-environnement présentent des défauts importants, et il reste beaucoup à apprendre sur la nature, les causes et les conséquences de l'ajustement personne-environnement.

Au cours des années 1980, deux principaux modèles théoriques fondés sur le modèle interactionnel appliqué dans le monde professionnel ont été suggérés et ont mené à l'élaboration de questionnaires qui ont été fréquemment utilisés dans les études empiriques : Le modèle "Work Demand/Autonomy" de Karasek (1990) et le modèle "Effort/Reward Imbalance" de Siegrist. Ils ont un objectif d'évaluer les contraintes de l'environnement de travail sur la santé et d'identifier les sujets à risque.

En 1979, Karasek a créé un nouveau modèle interactionnel du stress professionnel, c'est un modèle qui sous-tend un grand nombre de recherches, c'est l'un des modèles les plus cités dans les recherches scientifiques qui ont pris comme objet de recherche le stress au travail, ou encore ceux qui se sont concentrés sur l'étude des conséquences du travail sur la santé et le bien-être des employés. Selon Karasek « Ce modèle repose sur l'hypothèse que la pression psychologique

ne provient pas d'un seul aspect du milieu professionnel, mais des conséquences combinées des exigences de la situation de travail et de la latitude décisionnelle (ou discrétion, ou contrôle) dont dispose le salarié pour faire face à ces exigences » (Karasek, 1979, p. 287), l'intérêt de ce modèle est qu'il a pour objectif principal de proposer un cadre théorique pour la formulation de recommandations visant à améliorer la qualité de vie professionnelle. Ce modèle professionnel est basé sur deux éléments déterminants de l'environnement professionnel individuel : la latitude de décision, c'est-à-dire l'autonomie et le degré de contrôle de l'individu sur son travail, et la demande psychologique, c'est-à-dire la charge de travail et les exigences organisationnelles imposées sur l'individu. Donc Karasek et Theorell (1990) proposent un modèle du stress au travail reposant sur la notion d'équilibre entre ces deux aspects (Figure 3).

Le facteur de risque est donc l'interaction de ces deux conditions, selon Karasek : « *La tension survient (strain) lorsque les exigences (demands) dépassent à la liberté d'action (decision latitude)* » (Karasek, 1979, p. 288). Il définit quatre types de travail en fonction des combinaisons de ces deux éléments et de leurs retombées sur le bien-être ;

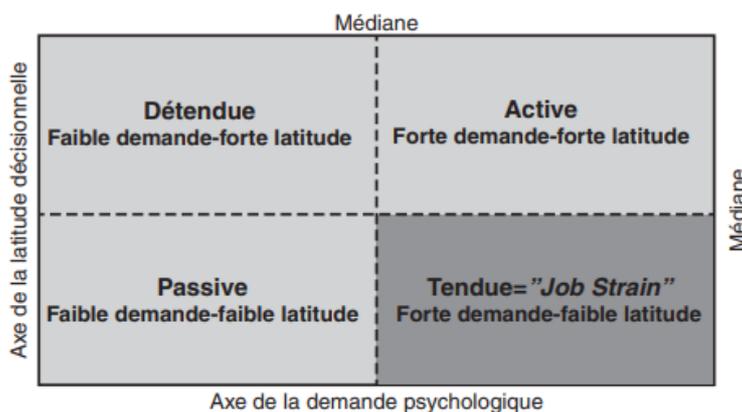
-Le travail actif : des demandes importantes avec des contrôles élevés dite exigeant, le salarié dispose d'une grande autonomie et prend seulement les décisions les plus importantes, il peut également utiliser ses connaissances et ses compétences (cette catégorie englobe notamment des professions plus prestigieuses comme celles des ingénieurs, des médecins et des managers).

-travail détendu : des demandes faibles avec des contrôles élevés, c'est un emploi dite facile où l'opérateur a de nombreuses opportunités de contrôle. Parmi les métiers les plus touchés par cette dernière situation de travail il y a les architectes ou les scientifiques.

-travail monotone ou passif : peu d'exigences avec peu de contrôles, Il s'agit d'un emploi à faible charge de travail avec une possibilité de contrôle réduites. Si le salarié est confronté à un problème ou défi, il doit faire appel à un supérieur pour de le régler. Comme exemples de cette catégorie on trouve les employés d'un ministère.

-le travail tendu ou surchargé : des demandes élevées avec des contrôles réduits. Ces postes s'avèrent très stressants. Krasek cite les opérateurs de téléphone, les aides-soignantes, les serveurs et plus généralement toutes les taches dont le fonctionnement est ponctué de demandes multiples, qui ne peuvent être déterminées dans le temps, et dont le rythme est aléatoire.

Figure 3 : Modèle Exigences-Latitude de décision de Karasek et Theorell (1990).



Source : Légeron, 2008, p. 813

À ce modèle contenant deux dimensions, on a ajouté une troisième à savoir, le soutien social (l'aide et la gratitude des collaborateurs et des supérieurs hiérarchiques). Selon Karasek, Triantis et Chaudhry (1982), les employés bien intégrés dans un groupe de travail associent leurs ressources pour faire face aux facteurs de stress et par conséquence, le niveau de stress de chaque employé se rapprochera de la moyenne du groupe. D'une part dans les situations de faible contrôle, le soutien social permettra aux individus d'avoir besoin de moins d'énergie adaptative pour faire face aux demandes élevées (Payne & Fletcher, 1983). D'une autre part quand on aide par exemple à redéfinir le problème et à chercher une solution, le soutien social exerce un rôle d'effet modérateur sur les tensions ressenties dans les situations stressantes.

En conclusion, bien que ce modèle ait l'avantage d'être simple et sous-tend un grand nombre de travaux, mais il a la limite d'être trop général pour être utilisé dans une situation de travail, d'une part, les chercheurs qui se limitent à ce modèle peuvent être incapable d'identifier les facteurs déterminants du travail qui doivent être transformés pour protéger la santé. D'autre part, malgré l'intérêt de recourir à des questions normalisées qui permettent de comparer les études entre elles, force est de remarquer que les différentes questions proposées pour construire les indices du modèle ne sont pas toujours adaptées aux différentes situations de travail.

Le modèle effort-récompense de Siegrist (1996), met l'accent sur la notion de récompense comme étant la reconnaissance obtenue en compensation des efforts déployés, et viendra enrichir la théorie de Karasek (Karasek et Thorel, 1990), ce modèle est basé sur le déséquilibre entre les efforts déployés et les récompenses reçues en retour, c'est-à-dire que le stress lié au travail est conceptualisé comme le manque d'équité de la réciprocité des efforts déployés et de la récompense reçue au travail (Siegrist, 1996 ; Siegrist et al., 2004) entraînant une suite de réactions pathologiques aux niveaux émotionnel et physiologique. Dans le modèle (figure 4) , l'effort signifie : les exigences et les obligations auxquelles l'employé est confronté et récompense signifie : l'argent, l'estime et les opportunités de carrière (ou la sécurité de l'emploi) que l'employé attend en retour, non seulement de l'employeur mais aussi de la société dans son ensemble (Siegrist ,1996). L'échec de la réciprocité résulte de situations où le service en retour ne répond pas au niveau d'équivalence convenu.

L'hypothèse de Siegrist repose sur le principe que c'est la combinaison d'un effort élevé et d'une faible récompense (déséquilibre effort-récompense) qui augmente le risque de mauvaise santé par rapport aux risques associés à chacun des composants seuls (van Vegchel et al., 2005). L'expérience d'un manque de réciprocité crée des sentiments négatifs chez un employé (Siegrist, 1996). À long terme, cela augmente la susceptibilité aux maladies en raison de réactions de tension continues dans le système nerveux autonome (Siegrist, 2005).

La récompense est appréhendée à travers trois éléments principaux : l'estime reçue des collègues et des supérieurs, le statut et les récompenses monétaires également appelées reconnaissance matérielle et le niveau de contrôle sur son état professionnel, c'est-à-dire les perspectives de progression dans le poste et la sécurité de l'emploi. En conséquence d'une déficience de ces trois facteurs, il existe un lien significatif avec l'apparition de pathologies cardiovasculaires (Neidhammer et al., 1998 ; Peter et Siegrist, 2002). La réciprocité de ces composantes peut être entravée dans plusieurs situations, Siegrist (1996) avance que le travailleur peut fournir des efforts de nature intrinsèque (Efforts liés au besoin de contrôle mais aussi de reconnaissance du salarié et motivation) et extrinsèques (efforts découlant des

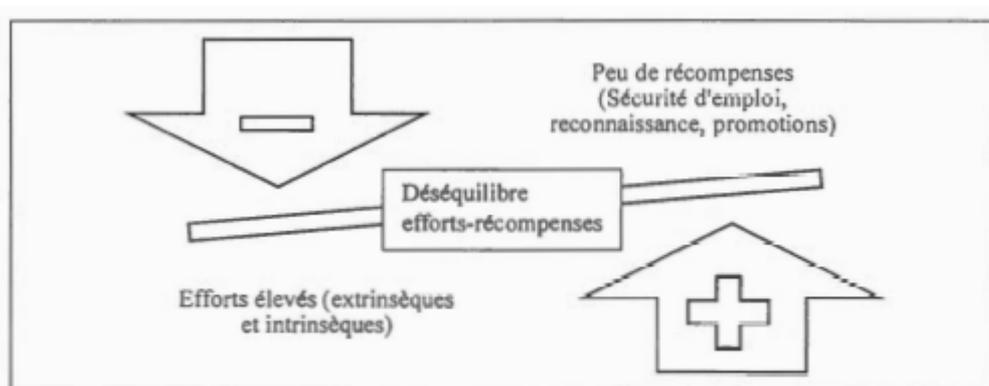
demandes de l'employeur et associé à un engagement excessif dans le travail, conscient ou inconscient, pour se sentir estimé), Siegrist en liste trois principaux :

-Dépendance : où l'individu accomplit quelque chose car il n'a pas le choix, Le fait que certains individus n'ont pas d'autre choix que de travailler pour gagner leur vie, même s'ils n'ont pas atteint un bon équilibre entre les efforts fournis et les récompenses obtenues.

-Choix stratégique, où l'individu s'oblige à faire quelque chose pour obtenir une récompense sur le long terme, le choix stratégique de conditions de travail par exemple est difficiles en vue d'une évolution de carrière qui leur apparaît comme particulièrement favorable.

-Sur-investissement, où les capacités adaptatives sont surestimées au détriment des exigences, certains individus se surinvestissent, consciemment ou inconsciemment dans leur travail. (Siegrist, 2006 ; Siegrist et Marmot, 2004).

Figure 4 : Le modèle original de Siegrist (1996)



Source : Siegrist (1996)

Pour résumer, le modèle du déséquilibre effort-récompense au travail soutient que l'échec de la réciprocité contractuelle en termes de coût élevé et de faible gain est souvent vécu par les personnes qui n'ont pas d'autre choix sur le marché du travail, par celles exposées à une forte concurrence professionnelle et par ceux qui sont trop investis dans leur travail. Ce modèle offre l'avantage de prendre en compte les exigences du poste et permet de répertorier les contraintes de la situation de travail mais ne permet pas d'expliquer comment les opérateurs peuvent gérer et s'adapter à une situation professionnelle stressante, d'une autre manière, même si le modèle est plus complexe qu'un simple modèle stimulus-réponse, l'individu est encore vu comme passif : il subit la situation de travail, sans agir d'une façon ou d'une autre sur celle-ci. C'est l'aspect qui sera central dans le modèle transactionnel.

❖ Approche transactionnelle :

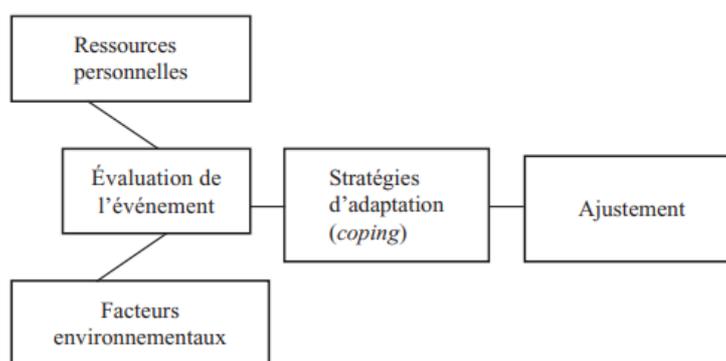
L'approche transactionnelle est très largement utilisée actuellement. Dans cette approche, c'est la notion d'évaluation, et donc de subjectivité, qui sera centrale. S'inspirant d'une conception du stress proposée par les fondateurs de ce modèle Lazarus et Folkman (1984), cette approche met l'accent sur le processus d'évaluation de la situation, autrement dit, sur la signification que la personne lui donne. En effet, pour les tenants de l'approche transactionnelle, le stress n'est pas directement issu de l'environnement, des caractéristiques ou antécédents individuels, ou encore de leur interaction, mais bien d'une transaction particulière entre l'individu et l'environnement. Ces modèles transactionnels sont donc basés sur les comportements et les

réactions des individus face aux stressseurs plutôt que sur les facteurs de stress eux-mêmes ; ils s'intéressent aux actions concrètes des individus et prennent en compte la variation intra et interindividuelle (Van de Leemput, 2005, p.236).

La théorie transactionnelle du stress et du coping de Lazarus et Folkman (1984) est la plus connue. Selon Lazarus et Folkman (1984), deux concepts sont au cœur de toute théorie du stress psychologique : l'évaluation, c'est-à-dire l'évaluation par les individus de l'importance de ce qui se passe pour leur bien-être, et le coping, c'est-à-dire les efforts de pensée et d'action des individus pour gérer des demandes spécifiques (cf. Lazarus 1993). Même si le processus cognitif ne respecte pas nécessairement un ordre chronologique, l'évaluation cognitive d'une situation potentiellement stressante se fait en deux manières (Figure 5) : la phase d'évaluation primaire, répond à la question de l'enjeu de la situation, dans laquelle un individu évalue le degré de menace par rapport à son bien-être, il peut appréhender cette situation comme une perte, déficit ou une menace, Comme le mentionne Lazarus, à ce stade de l'évaluation, les objectifs de la personne sont plus importants que ses valeurs (Lazarus, 1999, p. 75). L'évaluation secondaire répond à la question des ressources dont dispose la personne face aux exigences de la situation en évaluant les moyens et les ressources qu'elle a pour faire face à la situation. L'individu évalue ses ressources, les options qui s'offrent à lui ainsi que leurs conséquences et les contraintes de la situation. Ces démarches d'évaluation sont affectées par des caractéristiques personnelles antérieures et par des facteurs environnementaux (Paulhan, 1994, p. 107). On peut dire que c'est une forme d'adaptation des modèles classiques de Cannon (1928, 1935) et le modèle de Selye (1956) au stress psychologique.

Ces deux étapes de l'évaluation cognitive permettent donc à l'individu d'orienter ses réponses face aux stressseurs : on parle ainsi des stratégies de coping qui entrent en jeu pour répondre aux prévisions de stress pour que l'individu retrouve un bien-être psychologique et un certain équilibre de vie. Pour ce faire, il devra mettre en œuvre différentes stratégies lui offrant la possibilité de diminuer l'impact de cet événement, de faire face à la situation et de s'adapter.

Figure 5 : Modèle de Folkman et Lazarus (1984)



Source : Guillet, 2008, p. 3

Lazarus et Folkman (1984) définissent le coping comme « l'ensemble des efforts cognitifs et comportementaux destinés à maîtriser, réduire ou tolérer les exigences internes ou externes qui menacent ou dépassent les ressources d'un individu ». Deux grands types de coping sont apparus portant sur la résolution du problème (coping centré sur le problème) et l'autre consiste à contrôler ou à réduire les émotions suscitées par ce dernier (coping centré sur l'émotion).

Le coping centré sur le problème correspond à la gestion du problème à l'origine du stress en modifiant directement les éléments de la situation stressante, ce type de coping est similaires aux stratégies utilisées dans la résolution quotidienne de problèmes : il implique généralement l'identification du problème, l'examen des solutions possibles, la pesée des coûts et des avantages de ces solutions, puis la sélection d'une alternative (Lazarus et Folkman, 1984).

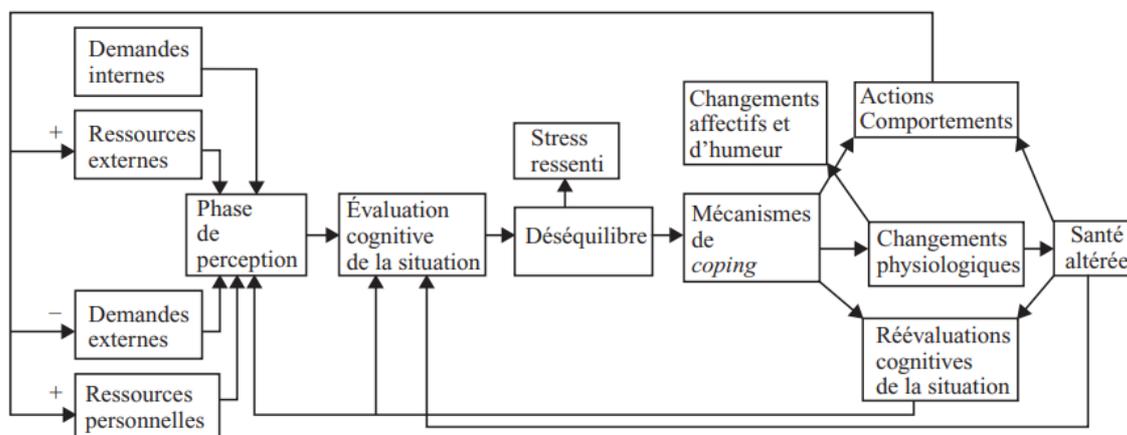
Le coping centré sur l'émotion est défini comme la régulation des émotions ou des détresses qui accompagnent la situation stressante, c'est un type de gestion du stress qui consiste en des efforts pour modifier ou réduire les émotions négatives associées au stress. Dans certains cas, les stratégies d'adaptation axées sur les émotions impliquent une réévaluation, par laquelle le facteur de stress est interprété différemment (et quelque peu auto-trompeur) sans changer son niveau objectif de menace (Lazarus et Folkman, 1984).

Alors que de nombreux facteurs de stress suscitent les deux types de stratégies d'adaptation, l'adaptation axée sur les problèmes est plus susceptible de se produire lorsque nous rencontrons des facteurs de stress que nous percevons comme contrôlables, tandis que l'adaptation axée sur les émotions est plus susceptible de prédominer face à des facteurs de stress que nous pensons être incapables de changer (Folkman & Lazare, 1980)

Dans la même lignée, le modèle transactionnel de stress au travail a été proposé par MacKay et Cooper (1987), il conçoit le stress non comme une composante fixe de l'environnement ou de l'individu mais comme un processus évoluant dans le temps, il a pour objectif d'expliquer le stress ressenti en fonction d'un déséquilibre qu'il existerait entre les demandes et les ressources. Cette méthode transactionnelle permet de rechercher les éléments constitutifs nuisant à la qualité de vie au travail et d'identifier les multiples agents stresseurs, d'origine tant physique que psychologique ou organisationnelle, responsables de mal-être au travail. Mackay et cooper (1987) apportent une distinction entre les demandes externes (exigences de rendement ou de qualité ou de délai) et internes (ambition dans sa carrière professionnelle, éthique personnelle) et des ressources internes (capacité physique / intellectuelle, expérience, personnalité) et externes, celle de l'organisation (outil de travail, documentation). Le stress provient de l'inadéquation entre les demandes de l'environnement de travail et la capacité de la personne à faire face à ces demandes, et/ou de l'écart entre les attentes de la personne et la réalité du travail.

Le sentiment de déséquilibre, de stress et la stratégie de coping découlent de la situation d'évaluation cognitive. L'étude du coping permet d'évaluer comment un individu gère son stress par les situations auxquelles il est confronté. Les sentiments, le raisonnement et les comportements d'un être humain dans une situation stressante déterminent en grande partie la manière dont il va réagir à cette situation.

Figure 6 : Modèle transactionnel du stress au travail de MacKay et Cooper (1987)



Source : C. J. MACKAY et C. L. COOPER, Occupational stress and health: some current issues, dans International Review of Industrial and Organizational Psychology, Cooper & Robertson Ed, John Wiley and Sons Ltd., 1987

Afin de bien comprendre le modèle présenté (Figure 6), il faut considérer plusieurs facteurs. Premièrement, il y a une inadéquation entre les exigences de l'environnement de travail et la capacité de l'individu à combler ces exigences. Deuxièmement, nous pouvons souligner le déséquilibre entre les stressés venant de l'individu (demandes internes) et les ressources fournies par l'environnement de travail pour cet individu. Ensuite, le processus d'évaluation combine les deux paires de composantes externes-internes. Ce processus consiste à évaluer s'il y a ou non un déséquilibre et à déterminer s'il s'agit d'un problème ou s'il peut l'être à long terme, et nous constatons alors que le résultat est le coping qui contient des composantes cognitives, comportementales et physiologiques. À la fin du processus, le feedback est un mécanisme essentiel qui contient des implications d'un point de vue méthodologique pour ne pas subir les mêmes conséquences du départ.

Pour conclure, nous considérons que la gestion du stress au sens strict est fondée sur une conception du stimulus qui n'ouvre pas la voie aux programmes de gestion du stress, et celle de la réponse les limite aux techniques de relaxation ou aux traitements pharmaceutiques. Par contre, la notion de transaction considère que chaque personne a sa propre façon de vivre et de gérer cette transaction. Les programmes de gestion du stress peuvent donc permettre d'optimiser cette transaction sujet-environnement en utilisant leurs propres ressources. Il s'agit alors d'améliorer Les stratégies d'adaptation (coping), en impliquant soit la modification de la relation personne environnement, soit la gestion du détresse émotionnelle résultant de la rencontre, soit les deux. Lazarus et Folkman (1984) préconisent ainsi la thérapie cognitivo-comportementale utilisant le modèle de stress transactionnel et de coping, comme outil pour aider l'individu à faire des évaluations plus favorables de ses réactions et à évaluer le résultat de manière plus positive (Lazarus et Folkman, 1984) pour la gestion des situations inappropriées qui conduisent à la détresse émotionnelle, et à apprendre de nouvelles façons curative et préventive de la résolution des problèmes et de faire face aux situations stressantes.

Comme déjà cité, la théorie transactionnelle du stress et de l'adaptation a identifié qu'un état de stress résulte d'une interaction entre l'individu et l'environnement, donc pour avoir une thérapie efficace, elle doit prendre en considération ces deux facteurs et doit mettre en harmonie l'individu avec l'environnement, elle doit être aussi centrée sur la vie émotionnelle d'une

personne et s'articule autour de ses vulnérabilités et de ses mécanismes d'adaptation ainsi que de ses forces (Lazarus et Folkman, 1984). Pour ceux qui remarquent qu'ils ne font tout simplement pas face au stress ou qui souffrent d'une maladie mentale associée au stress, la thérapie cognitivo-comportementale peut être utile.

1.3. Thérapies cognitivo-comportementales :

La thérapie cognitivo-comportementale (TCC) est devenue la force dominante de la psychothérapie dans une grande partie du monde, y compris l'Amérique du Nord, le Royaume-Uni, une grande partie de l'Europe et de plus en plus en Asie et en Amérique latine, cette thérapie est considérée comme une perspective théorique globale avec plusieurs directions différentes. Ce qui unit les différentes directions, c'est qu'elles se sont avérées empiriquement efficaces pour divers domaines de problèmes psychologiques, y compris les problèmes liés au stress (Hofmann, Asnaani, Vonk, Sawyer & Fang, 2012 ; Westbrook, Kennerley & Kirk, 2011).

La thérapie cognitivo-comportementale du stress repose sur la prémisse que ce ne sont pas simplement les événements de notre vie qui nous causent du stress, c'est la façon dont nous y pensons, par exemple dans des conditions stressantes, certaines personnes ont tendance à se sentir pessimistes et incapables de résoudre des problèmes. La TCC favorise une pensée plus équilibrée pour améliorer la capacité à faire face au stress et permet donc de comprendre comment certains schémas de pensée et de comportement peuvent augmenter les niveaux de stress. Cela peut également aider à développer de nouveaux modes de pensée et de comportement qui permettent à l'individu d'identifier les déclencheurs de stress et d'augmenter sa confiance et sa capacité à gérer plus efficacement les situations stressantes. Trois grandes vagues caractérisent actuellement l'évolution de la thérapie cognitivo-comportementale :

Première vague : Thérapies comportementales de Pavlov à Skinner (les behavioristes)

Les recherches et travaux de la première génération des TCC ont permis de donner une définition à plusieurs concepts et mécanismes clés qui servent de fondement théoriques et pratiques aux TCC, cette vague utilise les principes de l'apprentissage opérant et du conditionnement classique. À partir des années 1940, le besoin d'une thérapie efficace à court terme pour l'anxiété et la dépression était devenu une nécessité absolue en raison du retour des vétérans de la seconde guerre mondiale et des ajustements émotionnels majeurs auxquels ils étaient confrontés. Ce besoin pratique d'une thérapie efficace à court terme a coïncidé avec une accumulation de recherches comportementales que les psychologues avaient préparées pendant quelques décennies sur la façon dont nous apprenons à nous comporter et à réagir émotionnellement (théorie de l'apprentissage comportemental). Cette combinaison d'événements a donné naissance à la « première vague » de la thérapie comportementale.

La première vague s'est basée sur les observations, la prévision et la transformation du comportement dans le but de promouvoir la santé mentale (Skinner, 1953 ; Watson, 1925). La thérapie comportementale se concentre sur la relation entre le stimulus et les réactions comportementales de l'individu. L'idée sous-jacente est qu'au lieu que l'individu évite le stimulus qui suscite la peur, la honte ou toute autre émotion, il sera exposé à ce même stimulus dans l'environnement sûr de la thérapie. Lorsque l'individu se rend compte que les choses ne vont pas aussi mal qu'elles le paraissent, l'association entre le stimulus et la réaction se dissoudra progressivement, ce qui conduira à une diminution de l'intensité de la réaction.

Cette vague de thérapie a changé lorsque les chercheurs ont réexaminé un lien entre les cognitions dysfonctionnelles et les comportements inadaptés et ont cherché à aider les individus à réévaluer les schémas de pensée déformés en utilisant des stratégies telles que la découverte

guidée et la réfutation directe, engendrant les thérapies de la deuxième vague telles que la thérapie cognitive (CT ;Beck, 1976).

Deuxième vague : Thérapie cognitive Bandura, Ellis et Beck (les cognitivistes)

Au début, le développement des thérapies cognitives a été réalisé indépendamment des thérapies comportementales, et à partir d'une base épistémologique très différente. Tandis que les thérapies comportementales constituaient des applications directes de théories provenant des laboratoires de psychologie expérimentale. Les thérapies cognitives ont été conçues par des psychiatres cliniciens (Beck ; Ellis). Bien qu'il ne soit pas vrai que Beck et Ellis soient les seuls théoriciens à mériter des éloges pour le développement du modèle clinique de base des approches TCC, il est vrai qu'aujourd'hui, ils reçoivent beaucoup plus d'attention que Lazarus, Mahoney et Meichenbaum. Les TCC de deuxième vague se sont basées sur le modèle cognitif et accorde une grande importance aux pensées en tant que facteurs médiateurs entre les stimuli et les réactions émotionnelles et comportementales. Ellis et Beck considéraient les erreurs de pensée et la pensée irrationnelle comme le stimulus des réactions des patients. Selon ce modèle, le changement cognitif est la clé pour soulager l'intensité émotionnelle, et même pour provoquer un changement émotionnel qui conduira éventuellement à un soulagement de celles-ci. La thérapie explore comment les cognitions (pensées, valeurs, attitudes et croyances) affectent les émotions et les comportements de l'individu. La TCC met donc l'accent sur la manière dont les états internes, comme les schémas de pensée et les croyances persistants et cohérents, affectent les états externes comme les comportements.

Malgré leurs popularité et leurs efficacité, les détracteurs des thérapies de deuxième vague affirment que la recherche n'a généralement pas démontré l'avantage d'ajouter des stratégies de changement cognitif à la thérapie comportementale traditionnelle (Longmore et Worrell, 2007). Cela a provoqué l'essor d'une nouvelle génération de thérapies promouvant de nouvelles méthodes pour faire face aux expériences internes.

Troisième vague : Thérapies cognitivo-comportementales : de 1990 à nos jours, Steven Hayes, Strosahl et Wilson

Les thérapies cognitivo-comportementales de troisième vague diffèrent des TCC de deuxième vague de plusieurs manières, la troisième vague de TCC est apparue dans une tentative d'augmenter l'efficacité de la première et de la deuxième vague en mettant l'accent sur les stratégies de changement contextuel et expérientiel, elle se penchent sur des objectifs de vie plus complets. Elle valorise toujours le comportement ; après tout, ce sont nos comportements visibles qui affectent l'ensemble de nos contextes sociaux, psychologiques et professionnels. Nos vies et tout ce qu'elles contiennent sont guidés par nos comportements. Les thérapeutes de la troisième vague sont intéressés à faire plus que simplement changer ce que nous pensons ; Ils aident les gens à changer leur façon de penser et de réagir aux situations difficiles. La troisième vague de TCC met l'accent sur l'acceptation de nos pensées dans leur contexte au lieu de juger nos pensées comme bonnes ou mauvaises.

Les thérapies de cette vague voient le rôle du thérapeute comme celui d'un facilitateur pour une bonne santé mentale, par opposition à un technicien qui aide uniquement à traiter la maladie ou l'inadaptation. L'élimination des problèmes psychologiques est donc un effet secondaire hautement souhaitable de la recherche de la vie la plus saine possible sur le plan mental.

Pour conclure on peut dire que la première vague de thérapie psychologique s'est concentrée sur l'application clinique des principes de comportement. La deuxième vague a introduit la cognition dans la thérapie et a lié l'idée de pensées irrationnelles à des problèmes de

comportement (Hayes, Follette et Linehan, 2004). La troisième vague est la théorie la plus actuelle qui se concentre sur les concepts cognitivo-comportementaux traditionnels avec l'ajout de techniques de pleine conscience et l'acceptation des pensées (Hayes, Masuda, Bissett, Luoma et Guerro, 2004).

2. Problématique de la recherche :

Aujourd'hui, les ressources humaines représentent les principales ressources de l'entreprise et au fil des années, les conditions de travail se sont dégradées aboutissant à un niveau élevé de stress chez les employés qui engendre une élévation du nombre des congés de maladie, d'absence et de retard (Halpern, 2005), le stress lié au travail est devenu un problème mondial avec des implications négatives pour les individus et la société. Il est omniprésent dans la vie professionnelle moderne avec de nombreuses implications négatives individuelles et sociétales. La peur du licenciement peut mettre les gens sous beaucoup de stress et les conduire vers des mécanismes d'adaptation inutiles tels que le présentisme ou le recours à l'automédication en recourant à une consommation excessive d'alcool, de tabac ou à des crises de boulimie. Lorsque nous nous sentons submergés par les exigences de notre travail, nous pouvons éprouver divers symptômes.

Quant aux organisations, quel que soit leurs secteurs d'activité évoquent des problèmes de stress qui se traduit par, une diminution de la productivité (Dubrin, 1992), un manque d'implication (Khatibi et al., 2009 ; Lee, 2007 ; Lambert et Paoline, 2008 ; Omolara, 2008 ; Boyas et Wind, 2009) voire même une intention de quitter l'entreprise (Sheridan, 1978 ; Adebayo et Ogunsina, 2011 ; Firth et al., 2004 ; Parrasuraman, 1992 ; Yongging, Frang et Vishwanath, 2008), Les employés stressés présentent des coûts élevés pour l'entreprise et ils sont plus susceptibles d'être démotivés, moins performants et moins respectueux des règles de sécurité au sein de l'entreprise, et leurs dirigeants risquent également d'être moins performants face à la concurrence du marché. Selon les différentes études qui le prouvent, le stress est devenu une réalité préoccupante dans le monde du travail et touche aujourd'hui toutes les entreprises modernes.

Pour assurer une meilleure qualité de vie au travail et garantir aux employeurs une meilleure gestion préventive du stress, Il est donc impératif que des options de traitement efficaces soient disponibles et, par conséquent, de nombreux chercheurs et cliniciens se sont engagés dans ce domaine au cours de la dernière décennie en appliquant les TCC dans le monde de travail, c'est une méthode d'information et d'accompagnement psychologique pour interagir sur l'environnement et faire apprendre aux salariés comment gérer leurs stress au quotidien.

À partir de cette analyse, notre problématique prend forme et s'annonce comme suit :

Les apports des Thérapies Cognitivo-Comportementales peuvent-ils aider dans la gestion préventive du stress chez les salariés ?

De cette problématique découle plusieurs questions, notamment, comment les stresseurs affectent-ils le bien-être et la santé des salariés ? le stress peut-il être une cause de souffrance au travail ? comment l'entreprise peut-elle aider ses salariés à mieux gérer le stress au travail ? comment est-ce que la perception d'une situation chez un salarié peut-elle être différente d'une personne à une autre, d'une situation perçue stressante ou non ? est-ce qu'il y a des thérapies qui influence plus que d'autre sur la gestion de stress chez les salariés ? Quel est l'influence de l'environnement du travail sur la gestion de stress chez les salariés ?

L'objectif de notre recherche est donc d'étudier le lien qui peut exister entre les thérapies cognitivo-comportementales et la gestion du stress professionnel tout en commençant par une

analyse des conséquences du stress sur les salariés pour comprendre son impact sur ces derniers et sur l'entreprise aussi, puis nous visant à analyser la contribution des TCC dans la gestion préventive du stress.

3. Variables, hypothèses et modèle de recherche :

3.1. La relation entre le salarié et les effets psychologiques et sociaux :

Selon Lazarus et Folkman (1984), la relation entre le salarié et les effets psychologiques et sociaux est considéré comme une relation particulière entre la personne et l'environnement qui est appréciée par la personne comme épuisante ou dépassant ses ressources et met en danger son bien-être causant par la suite des effets psychologiques et sociaux négatifs ou positifs dans le cas d'intervention des stratégies de coping. (Lazarus et Folkman, 1984 , p. 19). Cette relation passe par deux phases médiateurs importantes qui sont : les évaluations cognitives et le coping.

Donc selon la vision de Lazarus et folkman, les effets psychologiques et sociaux résultent de la relation entre le salarié et son environnement qui est évalué comme potentiellement dangereuse pour son bien-être par la médiation des évaluations cognitives et le coping.

3.2. Les évaluations primaires et secondaires comme variable modératrice :

Le modèle transactionnel suggère qu'une réponse au stress est fortement influencée par les processus d'évaluation individuels. Une fois confronté aux facteurs de stress, l'individu évalue la pertinence des facteurs de stress (évaluation primaire) et ses propres ressources pour surmonter le stress (évaluation secondaire). (Lazarus et Folkman, 1987).

Lazarus et Folkman (1984) ont qualifié les processus d'évaluation cognitive comme intermédiaires en les considérant comme intervenant entre la survenance d'un événement et la réaction de l'individu. Une étude de Payne, Jabri et Pearson (1988) montre que des niveaux de demandes élevés de l'environnement n'impliquent pas nécessairement qu'un individu est susceptible de subir des tensions. Ils ont constaté que certaines exigences professionnelles étaient évaluées comme une source d'insatisfaction et que d'autres étaient jugées satisfaisantes ou neutres. La présente étude vise à examiner les processus cognitifs comme médiateur par lesquels le salarié donne du sens à une situation de travail qui peut être stressante.

3.3. L'application des TCC pour la gestion préventive du stress professionnel comme variable modératrice :

Murphy (1996), dans un article de synthèse, a noté que parmi les programmes de gestion du stress existantes, l'entraînement aux compétences cognitivo-comportementales produisait les effets les plus constants sur les résultats psychologiques. La méta-analyse la plus récente de van der Klink, Blonk, Schene et van Dijk (2001) a comparé les interventions cognitivo-comportementales, les techniques de relaxation, les programmes multimodaux et les interventions axées sur l'organisation et ils ont conclu que les interventions cognitivo-comportementales sont les plus efficaces, suivies d'une gamme de programmes multimodaux et l'entraînement à la relaxation produisant un petit bénéfice. Alors cela nous mène à suggérer des actions face au problème du stress au travail par des méthodes cognitivo-comportementales individuelles ou en groupe de travail.

Selon Lazarus et folkman 1984, les approches cognitivo-comportementales reconnaissent que les processus cognitifs jouent un rôle dans la détermination des émotions et du comportement et peuvent soit maintenir soit éliminer les stratégies d'adaptation inappropriées (Lazarus et Folkman, 1984), et sont les plus compatibles avec la théorie du stress et de l'adaptation de Lazarus et Folkman. La restructuration cognitive et la thérapie cognitivo-comportementale

(Lazarus & Folkman, 1984) joue donc un rôle modérateur et permet au salarié d'identifier et de prendre conscience des déclarations de soi négatives qui entraînent une détresse émotionnelle, et d'apprendre de nouvelles façons de résoudre les problèmes de travail et d'y faire face.

3.4. Présentation du Modèle de Recherche :

Cinq hypothèses de recherche encadrent notre étude :

H1 : le niveau de stress au travail dépendrait du résultat de l'interaction entre l'environnement et le salarié.

Depuis 1966, une nouvelle vision psycho-cognitive du stress a fait son apparition grâce aux travaux de Lazarus, qui défend l'idée selon laquelle le stress découle de l'interprétation ou l'évaluation personnelle de la situation stressante. En coopération avec ses collègues, (Lazarus et Folkman, 1984, 1987 ; Lazarus, 1995 ; Folkman et al., 1986) Lazarus a développé la théorie transactionnelle du stress. Selon lui, c'est la transaction entre l'environnement et l'individu qui est la source du stress.

Sarafino (1990) définit aussi le stress comme « *le résultat de la transaction entre l'individu et son environnement, qui a amené l'individu à constater une inadéquation, effective ou imaginaire, entre les exigences d'une situation et les ressources de ses systèmes biologiques, psychologiques et sociaux* ».

H2 : Le stress au travail est lié négativement au effets psychologiques et sociaux sur le salarié.

L'expérience du stress au travail a fait l'objet de nombreuses recherches, il est maintenant généralement admis qu'un stress prolongé ou intense peut avoir un impact négatif sur la santé mentale et physique d'un individu (Santé et sécurité, 2001 ; Cooper et al., 2001).

Il a été révélé par Kornhauser (1965) que des conditions de travail désagréables, la nécessité de travailler vite, de déployer beaucoup d'efforts physiques et de travailler des heures excessives et inconfortables étaient directement liées à une mauvaise santé mentale et physique du salarié.

L'effet du stress sur la psychologie est un point fondamental qui sous-tend le concept fondateur de stress et de pathologie d'adaptation de Selye. Si le bon sens et l'observation clinique font le lien entre le stress professionnel, la santé et le bien-être psychologique, il n'est pas si simple d'en apporter la preuve scientifique et surtout de mesurer l'impact réel. En effet, si l'association entre stress au travail et troubles psychiatriques semble bien établie, il reste à déterminer pour chaque cas la part respective du rôle du stress sur la survenue du trouble et le retentissement du trouble sur l'équilibre psychologique.

H3 : La situation de travail chez un salarié ne serait stressante que s'il l'évalue comme étant stressante.

Selon le modèle transactionnel de Lazarus (1966) « *le stress psychologique est une relation particulière entre la personne et l'environnement qui est évaluée par la personne comme taxant ou dépassant ses ressources et mettant en danger son bien-être* » (Lazarus et Folkman, 1984, p. 19). Donc à partir de cette définition on peut considérer que le stress est dépendant de la façon dont l'individu évalue la situation stressante. Dans cette optique, nous considérons que l'incidence des exigences au travail sera modulée par l'évaluation faite par le salarié.

Dans le but de valider la perspective transactionnelle élaborée par Lazarus et Folkman (1984) dans un contexte de travail, il était nécessaire de l'appliquer à un domaine professionnel où le stress est un problème majeur.

H4 : L'application des stratégies de coping (TCC) affecterait positivement la gestion du stress au travail.

Les stratégies de coping permettent à l'individu de faire face aux réalités changeantes et de s'adapter à son environnement et permettent aussi de modérer l'intensité de la relation stress au travail et effets psychologiques et sociales. Nous formulons, plus spécifiquement l'hypothèse que les stratégies de coping orientées vers les émotions et vers les problèmes ont un effet modérateur positif. Cette hypothèse est soutenue par plusieurs études qui ont examiné la relation entre les stratégies d'adaptation et diverses conséquences du stress, dont la détresse psychologique (Aldwin et Revenson, 1987; Carver, Weintraub et Scheier, 1989).

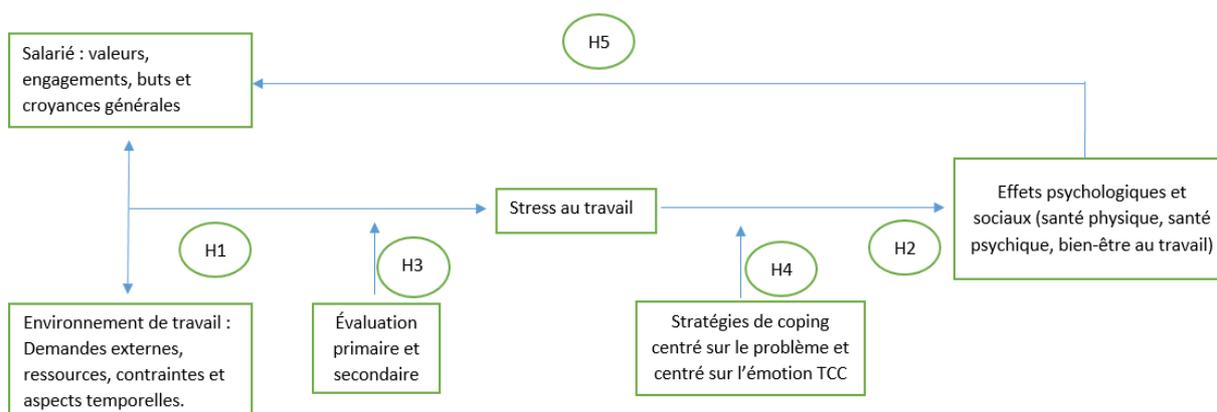
La méta-analyse de J. van der Klink et al. 2001 (basée sur 45 publications entre 1977 et 1996) a analysé 4 types d'intervention : TCC, exercice, relaxation et intervention organisationnelle. De manière générale, les auteurs ont trouvé une taille d'effet modérée ($d = 0,34$). La TCC a donné les meilleurs résultats ($d = 0,68$), ce qui est en accord avec les méta-analyses existantes concernant l'efficacité de la TCC dans l'anxiété et la dépression. Deux types d'études ont été menées aux États-Unis, les autres ayant été réalisées en Israël, en Australie, en Angleterre, au Canada, au Japon, aux Pays-Bas, à Taiwan et à Hong Kong. Il convient de noter qu'aucune étude répondant à ces critères n'a été réalisée au Maroc. Les populations étudiées allaient des employés de bureau aux travailleurs du secteur privé. 60% des individus étaient des femmes avec un âge moyen de 35 ans. Comme dans les travaux précédents, la TCC était la technique la plus efficace. À l'instar des études faites et des validations scientifiques à ce sujet nous formulons l'hypothèse que l'application des TCC a un effet positif sur les retombées psychologiques et sociales sur le salarié.

H5 : La santé mentale et physique du salarié dépendrait des effets psychologiques et sociaux du stress.

Cette hypothèse est soutenue par le modèle cognitif du stress de Lazarus et Folkman (1984). Selon cette vision, le stress joue le rôle de catalyseur entre les demandes de l'environnement de travail et les retombées sur le salarié. En d'autres termes, le stress est un état qui explique la dynamique de l'interaction entre les contraintes (les stimuli) et l'état psychique du salarié (la réponse). Moins testé que d'autres paramètres du modèle transactionnel, cet élément médiateur du stress a néanmoins été validé, quoique plus faiblement dans un contexte professionnel.

Donc Afin de permettre une validation de la perspective transactionnelle formulée par Lazarus et Folkman (1984), il importait de l'appliquer à un domaine particulier, où le stress est un enjeu de premier plan. Le domaine professionnel a été choisi car un grand nombre d'études reconnaissent qu'il se situe en tête de liste des occupations engendrant de nombreux risques de troubles de santé psychologique (Dionne-Proulx, 1995 ; Herman, Hickmon-Rosa, & Reinke, 2018). Nous avons donc conçu un modèle de recherche (voir figure 7) reprenant les propositions conceptuelles de Lazarus et Folkman (1984) en nous appuyant sur diverses articulations, dont les théories de Cooper et Marshall (1976) dans le domaine professionnel.

Figure 7 : Schématisation du modèle de recherche : Élaboration par auteurs inspiré du modèle de Lazarus et folkman 1984



Source : Élaboré par l'auteur

4. Position épistémologique :

Tout chercheur soucieux de mener à bien sa recherche, doit présenter à la légitimation de ces connaissances produites, le positionnement du chercheur par rapport aux paradigmes existantes aujourd'hui dans les sciences humaines et sociales n'est pas une tâche facile. Trois approches épistémologiques sont généralement distinguées : L'approche positiviste, l'approche interprétativiste et l'approche constructiviste. D'après Allard-Poesi et Maréchal (2003), Un chercheur positiviste considère l'objet de la recherche comme interrogation des faits afin d'en dévoiler la structure implicite. Un chercheur interprétatif, voit que c'est une question de comprendre un événement de l'intérieur afin de tenter d'appréhender les signes que les gens attribuent à la réalité, leurs motivations et leurs intentions. Pour un chercheur constructiviste, la construction d'un objet de recherche revient à élaboration d'un projet de connaissances que la recherche s'efforcera de satisfaire » (Allard-Poesi et Maréchal, 2003, p40).

Perret et Séville (2003), récapitulent les options envisageables pour le positionnement épistémologique qu'un chercheur novice peut adopter par rapport aux paradigmes coexistants. Ils différencient trois types de cas, selon ce que le chercheur peut considérer de la compatibilité ou de l'incompatibilité de ces paradigmes : Simple (on s'isole dans l'un des paradigmes en considérant qu'ils ne sont pas compatibles entre eux), intégration (position épistémologique dite aménagée visant à concilier les paradigmes) et multiple (on défend l'idée qu'il convient de considérer toute la diversité des paradigmes afin d'appréhender toute la complexité des réalités et la diversité des problèmes auxquels sont intéressées les sciences humaines). Après avoir présenté les trois paradigmes ainsi que les choix de positionnement, il ne reste que de préciser au sein de quel paradigme nous nous inscrivons pour mener à bien notre travail de recherche.

Dans le cadre de notre recherche, se positionner dans le courant positiviste, et développer les hypothèses à partir de notre revue de littérature, nous paraît un choix adéquat, vu la présence d'une littérature scientifique riche traitant notre problématique de recherche, et comme le souligne Wacheux (1996), un aller et retour entre le terrain et la théorie s'avère nécessaire pour appréhender notre champ de recherche qui est peu exploré.

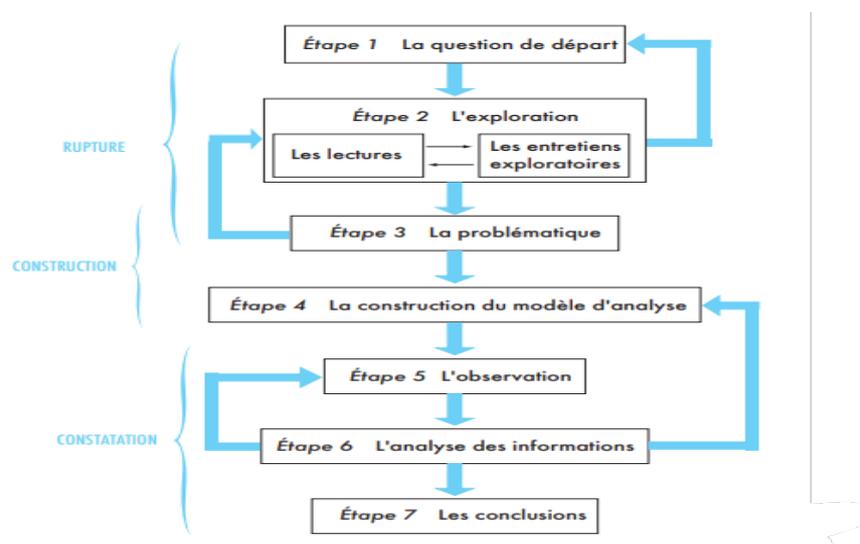
Nous constatons donc, qu'au niveau des sciences sociales, plusieurs paradigmes coexistent, c'est pourquoi nous optons pour une posture prenant en considération le continuum paradigmatique entre « positivisme » et « interprétativisme ». Il s'agit du positivisme aménagé qui offre la possibilité d'une validation des connaissances à partir des représentations des acteurs sans pour autant exclure la nécessité de l'objectivité au niveau méthodologique.

Miles et Huberman (1991), qui défendent le positivisme aménagé, affirment "que les phénomènes sociaux sont présents non seulement dans les esprits mais également dans le monde réel et que l'on peut trouver entre eux des rapports légitimes et raisonnablement stables ». Dans ce sens, notre recherche nous amènera d'abord à analyser la littérature en rapport avec les concepts mobilisés afin de formuler un modèle théorique. Dès lors, cette recherche s'inscrit dans une démarche hypothético-déductive dont le choix est orienté par la nature des différents objectifs fixés : étudier, décrire et valider. Cependant, avant de vérifier empiriquement notre modèle théorique, nous utiliserons une étude qualitative exploratoire dans une démarche inductive pour la vérification et la validité du modèle tiré de la littérature. Le but est de pouvoir compléter et enrichir notre modèle par des constats issus du terrain. Cette méthode de réflexion offre la possibilité de découvrir des régularités par l'observation de l'objet, puis de formuler des hypothèses dans une démarche inductive. Les hypothèses retenues provenant en partie du terrain et étant influencées par ce dernier (Savall et Zardet 2004)

5. Méthodologie de recherche :

La présente recherche s'organise autour d'une question principale : Les apports des Thérapies Cognitivo-Comportementales peuvent-ils aider dans la gestion préventive du stress chez les salariés ? Pour répondre à cette question, la revue de littérature confirme le caractère complexe de notre recherche, c'est pourquoi nous pensons que le recours unique à la théorie est insuffisant. Pour traiter cette complexité, nous devons établir une démarche de recherche. Pour cela, nous nous intéressons au modèle de Quivy et Van Campenhoudt (1995) illustré dans la figure :

Figure 8 : Les étapes de la démarche scientifique (adapté de Quivy et Van Campenhoudt, 1995, p.15)



Source : Quivy et Van Campenhoudt, 1995, p.15

Après avoir déterminé le cadre théorique, les éléments clés de la problématique, et le champ de l'étude, au niveau méthodologique, nous optons pour une démarche hypothético-déductive.

Conclusion

Après avoir passé une revue critique de la littérature relative au modèles théorique de gestion de stress en générale et modèles théoriques de gestion de stress au travail en particulier, cette recherche s'est basée sur le modèle transactionnel de Lazarus et folkman 1984 qui nous a permis de concevoir un modèle théorique de recherche qui présente l'interaction entre le salarié et son environnement comme variable indépendante et les effets psychologiques comme variable dépendante, présentant ainsi les variables des évaluations cognitives (primaire et secondaire) et Les stratégies de coping de la TCC comme variables modératrices. Cette recherche est destinée aux chercheurs en gestion des ressources humaines et notamment à ceux qui traitent la problématique de la gestion du stress. La contribution de cette recherche repose essentiellement sur la compréhension des différents facteurs et variables qui peuvent influencer la contribution des pratiques TCC dans la gestion du stress au travail.

L'ambition de notre recherche est donc de placer les pratiques des TCC au cœur de la réforme professionnelle et les présenter comme levier de la bonne gestion de stress en entreprise. L'approche psychologique basée sur les TCC est moins investie mais peut apporter une aide réelle en complément en prenant en compte les stress inhérents au travail, leur contexte et leur perception pour aider la personne à faire face, résoudre, dépasser, voire s'adapter à une situation stressante. Les thérapies cognitivo-comportementales, en tant qu'acteur intermédiaire entre le stress professionnel et le bien-être des salariés, mettent en lien les origines et les symptômes du stress. Elles se basent sur une approche causale qui vise à mettre en exergue le fonctionnement de l'individu face à une source de stress.

Bien que le sujet du stress au travail a donné lieu à de très nombreux articles de presse, des rapports et des enquêtes, la revue de la littérature scientifique montre que ce n'est pas assez suffisant, concernant à la fois la recherche et la prise en compte des conséquences psychologiques du stress et les techniques de gestion du stress.

BIBLIOGRAPHIE

- Aubert N., & Pages M. (1989). *Le stress professionnel*. Paris : Editions Klincksieck.
- André, C., Lelord, F. et Légeron, P. (1998). *La gestion du stress*. Toulouse, Bernet Danilo Éditeur
- AIT ALLA.A& RAJÄÄ.O.(2022) «L'influence de la Culture Nationale et Organisationnelle sur le Leadership et sur les Pratiques de la Gestion des Ressources Humaines : Analyse de la Littérature Managériale.», *Revue Française d'Economie et de Gestion* «Volume 3: Numéro 2 » pp:213–233.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York, Freeman.
- Bhui KS, Dinos S, Stansfeld SA, White PDJ *Environ Public Health*. 2012 ; 2012() :515874.
- Blonk RWB, Brenninkmeijer V, Lagerfeld SE. *Retour au travail : Une comparaison de deux interventions cognitivo-comportementales dans des cas de plaintes psychologiques liées au travail chez les travailleurs autonomes*. *Stress au travail*. 2006 ; 20 (2):129–144
- Biggs, A., Brough, P. et Drummond, S. (2017). *Théorie du stress psychologique et de l'adaptation de Lazarus et Folkman*. *Le manuel du stress et de la santé*, 349–364.
- Brewin, CR (1996). *Fondements théoriques de la thérapie cognitivo-comportementale pour l'anxiété et la dépression*. *Revue annuelle de psychologie*, 47(1), 33–57.
- Carvalho, S., Martins, CP, Almeida, HS et Silva, F. (2017). *L'évolution de la thérapie cognitivo-comportementale - La troisième génération et son efficacité*. *Psychiatrie européenne*, 41, S773–S774.
- Cooper, CL, Kirkcaldy, BD et Brown, J. (1994). *Un modèle de stress au travail et de santé physique : le rôle des différences individuelles*. *Personnalité et différences individuelles*, 16(4), 653–655.
- Cooper, CL, & MARSHALL, J. (1976). *Sources professionnelles de stress : une revue de la littérature relative aux maladies coronariennes et aux problèmes de santé mentale*. *Journal of Occupational Psychology*, 49(1), 11–28.
- Cohen F., & Lazarus R.S. (1979). *Coping with the stresses of illness*. In G.C. Stone, F. Cohen & N.E. Adler (Eds.), *Health psychology : a handbook* . San Francisco : Jossey-Bass.
- Cooper CL, Cartwright S. *An intervention strategy for workplace stress*. *J Psychosom Res* 1997;43(1):7-16.
- DeLongis, A., & Folkman, S. (1988). *L'impact du stress quotidien sur la santé et l'humeur : les ressources psychologiques et sociales comme médiateurs*. *Journal de la personnalité et de la psychologie sociale* , 54, 486-495
- DeFrank RS, Cooper CL. *Worksite stress management interventions: their effectiveness and conceptualisation*. *J Managerial Psychol* 1987; 2:4-10.
- Dewe, P. (1997). *Le modèle transactionnel du stress : quelques implications pour les programmes de gestion du stress*. *Revue Asie-Pacifique des ressources humaines*, 41–51.
- Edwards, J. R., Caplan, R. D., & Harrison, R. V. (1998). *Person-environment fit theory: Conceptual foundations, empirical evidence, and directions for future research*. In C. L. Cooper (Ed.), *Theories of organizational stress* (pp. 28-67).

- Edwards, JR et Cooper, CL (2013). L'approche du stress adaptée à la personne et à l'environnement : problèmes récurrents et quelques suggestions de solutions. Du stress au bien-être Volume 1, 91–108.
- Guillet, L. (2012). Le stress. De Boeck, Paris.
- Goldstein, DS, & Kopin, IJ (2007). Évolution des concepts de stress. *Stress*, 10(2), 109–120.
- GRAYSON N. HOLMBECK , .. LAUREN ZURENDA , en pédiatrie développementale-comportementale , 2008
- Gardner, B., Rose, J., Mason, O., Tyler, P. et Cushway, D. (2005). Thérapie cognitive et adaptation comportementale dans la gestion du stress lié au travail : une étude d'intervention. *Travail et stress*, 19(2), 137–152
- Hedman, E., Andersson, E., Lekander, M., & Ljótsson, B. (2015). Prédicteurs de la thérapie cognitivo-comportementale sur Internet et de la gestion du stress comportemental pour l'anxiété grave liée à la santé. *Recherche comportementale et thérapie*, 64, 49–55.
- Hans Selye : « From Dream to Discovery » (Me Gra w Hill, N e w York, 1964). « The Stress of Life » (Me Gra w Hill, N e w York, 1956).
- Hellemans, C. & van de Leemput, C. (2012). Stress et mal-être au travail. In : P. Gilbert & J. Allouche (Eds.). *Encyclopédie des Ressources Humaines* (pp. 1428-1434), 3^{ème} édition.
- Hesketh, B., & Gardner, D. (1993). Person-environment fit models: A reconceptualization and empirical test. *Journal of Vocational Behavior*, 42, 315-332.
- Hofmann SG, Asnaani A, Vonk IJ, Sawyer AT, Fang A. L'efficacité de la thérapie cognitivo-comportementale : un examen des méta-analyses. *Cognit The Res.* 2012;36:427–40.
- Harnois, C., Picard, K., Rivard, S., Tremblay, J.-F. et Gosselin, E. (2020). La dynamique du stress au travail est-elle transactionnelle? *Ad Machina*, 4(1). doi: 10.1522/radm.no4.1245
- John F. Rauthmann ,dans *Le manuel de la dynamique et des processus de la personnalité* , 2021
- Keyser, V., & Hansez, I. (1996). Vers une perspective transactionnelle du stress au travail: Pistes d'évaluations méthodologiques. *Cahiers de Médecine du Travail*, 33 (3), 133-144.
- Kain, J. et Jex, S. (2010), "Modèle de contrôle des exigences professionnelles de Karasek (1979) : résumé des problèmes actuels et recommandations pour les recherches futures.
- Lazarus, RS, & Folkman, S. (1987). Théorie transactionnelle et recherche sur les émotions et le coping. *Journal européen de la personnalité*, 1(3), 141–169.
- Lazarus, RS, & Folkman, S. (1984). *Stress, évaluation et adaptation* . New York : Springer-Verlag.
- Manfredi, C., & Pickett, M. (1987). Situations stressantes perçues et stratégies d'adaptation utilisées par les personnes âgées. *Journal des soins infirmiers en santé communautaire*, 4(2), 99–110.
- Miller, TA et McCool, SF (2003). Faire face au stress dans les contextes récréatifs de plein air : une application de la théorie du stress transactionnel. *Sciences du loisir* , 25, 257-275
- MacKay, CJ, Cousins, R., Kelly, PJ, Lee, S., & McCaig, RH (2004). « Normes de gestion » et stress lié au travail au Royaume-Uni : contexte politique et science. *Travail et stress*, 18(2), 91–112.

- Pérez-Álvarez, Marino Third-Generation Therapies: Achievements and challenges International Journal of Clinical and Health Psychology, vol. 12, núm. 2, 2012, pp. 291-310 Asociación Española de Psicología Conductual Granada, España
- Pauline Beau. Dispositifs de gestion et risques psychosociaux : une étude qualitative des risques humains et de leur gestion dans les organisations. Gestion et management. Université Paris sciences et lettres, 2017. Français. ffNNT : 2017PSLED072ff. fftel-01887817f
- Richardson KM, Rothstein RHJ Occup Health Psychol. janvier 2008 ; 13(1):69-93.
- Siegrist, J. (2016). Modèle de déséquilibre effort-récompense. Stress : concepts, cognition, émotion et comportement, 81-86. doi:10.1016/b978-0-12-800951-2.00009-1
- Siegrist, J. (2017). The Effort-Reward Imbalance Model. The Handbook of Stress and Health, 24–35. doi:10.1002/9781118993811.ch2
- Siegrist, J. (nd). Déséquilibre effort-récompense au travail et santé. Recherche sur le stress et le bien-être au travail, 261–291.
- Sabrina Pellerin, Octobre 2017 : L' effet des récompenses et de la considération sur l'état de santé psychologique : les mécanismes sous-jacentes, mémoire
- Schneiderman, N., Ironson, G., & Siegel, S. D. (2005). Stress and Health: Psychological, Behavioral, and Biological Determinants. Annual Review of Clinical Psychology, 1(1), 607–628.
- Selye, H. (1956). The stress of life. McGraw-Hill.
- Twohig, député, Woidneck, MR, et Crosby, JM (2013). Nouvelles générations de TCC pour les troubles anxieux. Dans G. Simos & SG Hofmann (Eds.), TCC pour les troubles anxieux : un livre de praticien (pp. 225-250). Wiley Blackwell.
- Tavani, J.-L., Collange, J., & Soula, M.-C. (2013). Perspectives sur le stress : leurs apports, limites et utilisations. Archives Des Maladies Professionnelles et de l'Environnement, 74(5), 520–530.
- Untas, A., Koleck, M., Rasclé, N., & Bruchon-Schweitzer, M. (2012). Du modèle transactionnel à une approche dyadique en psychologie de la santé. Psychologie Française, 57(2), 97–110.
- Van der Klink JJ, Blonk RW, Schene AH, Les avantages des interventions pour le stress lié au travail. van Dijk FJ Suis J Santé publique. 2001 février ; 91(2):270-6.
- Van Vegchel, N., de Jonge, J., Bosma, H., & Schaufeli, W. (2005). Reviewing the effort–reward imbalance model: drawing up the balance of 45 empirical studies. Social Science & Medicine, 60(5), 1117–1131.
- Wim van Wassenhove. Modèle de Karasek. sous la direction de Philippe Zawieja et Franck Guarnieri. Dictionnaire des risques psychosociaux, Le Seuil, pp.170-174, 2014