

M.E.S., Numéro 117, Vol. 2, Avril-Juin 2021

<https://www.mesrids.org>

Dépôt légal : MR 3.02103.57117

Mise en ligne le 17 janvier 2022

STRESS PERCU ET PERSONNALITE : ETUDE MENEES AUPRES DES CHAUFFEURS DE LA SOCIETE DE TRANSPORTS DU CONGO (TRANSCO)

par

Danny TUNGISA KAPELA

*Professeur et Directeur du Laboratoire de Psychosociologie et de Comportement
Organisationnel (La-PsyCO), Université de Kinshasa*

Résumé

La présente étude a eu pour objectif d'évaluer le stress perçu et la personnalité chez les chauffeurs de la société de Transports du Congo d'une part et à établir le rapport de cause à effet entre les facteurs personnels (profil de personnalité et profil sociodémographique) et le stress perçu d'autre part. Elle a porté sur un échantillon de 58 chauffeurs sur lesquels une enquête par questionnaire a été menée. Les résultats de l'étude ont permis de constater qu'en majorité, les sujets enquêtés présentent un profil de personnalité caractérisé par le sentiment de contrôle interne et l'extraversion et perçoivent un stress modéré. Aucune relation significative de cause à effet n'a été établie entre le stress perçu et les facteurs personnels.

Mots clés : Stress perçu, personnalité

Abstract

The present study aimed to assess the perceived stress and the personality among the drivers of the Congo transport company on the one hand and to establish the effect relationship between personal factors (personality profile and socio-demographic profile) and stress perceived on the other hand. It involved a sample of 58 drivers with whom a questionnaire survey was conducted.

The results of the study showed that the majority of the subjects surveyed present a personality profile characterized by the feeling of internal control and extroversion and perceived moderate stress. No significant cause-and-effect relationship has been established between perceived stress and personal factors.

I. CONTEXTE ET PROBLEMATIQUE

La République Démocratique du Congo (RDC) est à ce jour confrontée à de nombreuses difficultés, notamment, les différentes guerres qui déchirent le pays depuis un bon bout de temps, les crises politiques récurrentes, les difficultés socioéconomiques et financières qui touchent presque toutes les couches de sa population d'une part, et d'autre part, les problèmes liés à l'alimentation, les conditions précaires de la vie, la pauvreté récurrente, la dégradation massive (Shomba

Kinyamba & Kuyusa Bidum, 2000). Ces difficultés touchent également différents secteurs de la vie nationale.

Le service de transport est l'un des secteurs les plus affectés en RDC, en général, et à Kinshasa, en particulier. A ce propos, il convient de souligner qu'il fut un temps où l'Etat congolais n'organisait presque plus le transport en commun par voie routière. Cette situation a occasionné la prise en charge du secteur par les opérateurs privés, avec tous les débordements qui s'ensuivaient : le phénomène demi-terrain, les grèves à répétition de transporteurs en commun, les augmentations excessives des prix de courses et ce, parfois sans autorisation préalable de l'autorité urbaine, etc.

Cependant, avec l'avènement, notamment, de la Société de Transports du Congo (TRANSCO), le 30 juin 2013 après la dissolution de deux sociétés de transport en commun : la Société de Transport Urbain du Congo (STUC) et la City-Train, les populations se sont senties soulagées. Car, le prix de la course dans l'espace urbain, quelle que soit la distance du trajet, a été fixé et reste encore à 500 Fc (cinq cents francs congolais) ; et les passagers étaient transportés avec un minimum de confort acceptable. Aussi, les membres du personnel de cette société étaient bien rémunérés comparativement à d'autres agents de l'Etat. Il s'observe, malheureusement, qu'après quatre années d'existence, la Transco n'offre plus un service de qualité au public, et son personnel est soumis aux conditions de travail moins favorables qu'avant (l'insuffisance de salaire, le manque des soins médicaux, etc.), ce qui l'expose à toute une gamme de problèmes dont le stress.

En effet, le stress est un état de tension mentale et physique dans lequel se trouve un individu face à des opportunités, des contraintes ou des exigences qu'il perçoit à la fois comme incertaines et importantes. Il est l'énerverment, le sentiment d'anxiété et, même la tension physique se produisant quand les exigences imposées à l'individu dépassent sa capacité à y faire face (Robbins & DeCenzo, 2006 ; Hellriegel & Slocum, 2006). Aussi, est-il considéré, selon Lazarus et Folkman, cités par Truchot (2004, p.48), comme « *une relation particulière entre la personne et l'environnement, relation évaluée par la personne comme excédant ses ressources et mettant en danger son bien-être* ».

La problématique du stress et du bien-être au travail a longtemps été marginale dans les études de gestion des ressources humaines. Pourtant, les praticiens se sont toujours intéressés à l'amélioration des conditions de travail (Peretti, 2005). A cet effet, Renault a consacré une partie de son rapport annuel d'activités 2002 au bien-être au travail en considérant qu'« *améliorer la qualité de vie des salariés en veillant sur leur santé et leurs conditions de travail, constitue un objectif prioritaire qui s'inscrit dans la performance globale de l'entreprise* » (Abord de Châtillon & Bachelard, 2005, p.203 ; Colle, 2005, p.1). Ainsi, les efforts de l'entreprise pour satisfaire le besoin de bien-être au travail peuvent être considérés comme une composante de la rétribution globale, mais également comme un moyen d'améliorer les résultats de l'entreprise (Peretti, 2004).

L'excès de stress provenant du contexte de travail et de facteurs pouvant apparaître dans la vie privée peuvent avoir des conséquences nuisibles sur l'efficacité au travail mais également sur tous les autres domaines de la vie. A ce sujet, le stress constitue actuellement l'une des catégories très importantes de souffrances psychiques pouvant affecter l'être humain quel que soit son secteur d'activité. Il est lié à des facteurs très diversifiés qui en constituent le socle. Les conditions de vie pénibles, le rapport dominant-dominé, le transport difficile, l'alimentation insuffisante, le chômage, la perte d'un travail ou le travail insatisfait, les problèmes de logement, le manque de soins en cas de maladies, les situations frustrantes, le surmenage, la perte d'un être cher, les pensées traumatisantes, les sentiments et les actes négatifs ou irrationnels... sont autant de situations susceptibles de générer le stress qui peut engendrer un dysfonctionnement grave pour l'individu (problèmes de santé mentale ou physique) ou pour l'entreprise (contre-production).

Plusieurs publications scientifiques mettent en évidence la nécessité de l'évaluation des facteurs de stress chez les employés (Bensabat, 1989). Cette évaluation se base sur le déséquilibre entre les contraintes perçues de l'environnement et les ressources disponibles pour y faire face. Bien que le processus d'évaluation des contraintes et des ressources soit d'ordre psychosociologique, les effets du stress, que ce dernier soit le résultat des conditions de travail ou des autres facteurs, agissent au niveau de la santé physique, du bien-être et de la productivité des personnes qui y sont soumises (Gonzalez, 2000).

En plus, l'évaluation du stress au travail ne se limite pas seulement à la considération des contraintes professionnelles et aux capacités de l'individu à y faire face. Mais, elle doit aussi tenir compte des conditions de vie des individus en dehors du monde du travail. C'est pour dire que le contexte de travail et les conditions difficiles de travail peuvent conduire à un déséquilibre entre le travail et la famille. C'est pour cette raison qu'il convient de nous interroger sur le concept d'interaction entre la vie professionnelle et la vie familiale. Dans la littérature sur la psychologie des organisations, parmi les théories principales expliquant l'interaction vie professionnelle-vie familiale la théorie des systèmes d'activités (Curie & Hajjar, 1987) est la mieux indiquée. Cette dernière reconnaît l'existence d'une interdépendance entre les activités de la sphère de vie de travail et celles de la sphère de vie hors travail. Ainsi, d'après Rothbard et Dumas (2006), une personne qui est très satisfaite dans l'organisation de son travail, l'est également dans celle de sa famille. De même, le stress vécu en dehors du milieu professionnel peut influencer sur les attitudes et comportements au travail (satisfaction au travail, performance au travail, etc.) et vice versa.

Par ailleurs, il existe plusieurs approches explicatives et de lutte contre le stress au travail. Parmi elles, nous retenons celle dite « *personnologique* », selon laquelle il existerait des traits de personnalité qui immunisent au stress. Aussi, existerait-il des traits de personnalité qui précipitent le stress (par exemple le névrosisme, l'affectivité négative, la personnalité de type A (par exemple, les personnes avec sentiment de contrôle interne et les introvertis). Cette approche suppose qu'il y aurait des profils « bonne résistance au stress », c'est-à-dire que la manière de vivre le stress est fonction, entre autres, de la personnalité qui, comme le profil sociodémographique (sexe,

âge, niveau d'études, état-civil et ancienneté professionnelle), fait partie d'un ensemble global de facteurs personnels.

Au regard de ce qui précède, la présente recherche présente un double intérêt, à savoir : évaluer le stress perçu et la personnalité chez les chauffeurs de la société de Transco d'une part et établir le rapport de cause à effet entre les facteurs personnels (profil de personnalité et profil sociodémographique) et le stress perçu d'autre part. Elle vise ainsi à identifier les facteurs de stress perçu ; à déterminer, selon ses degrés d'expression, le stress perçu chez les chauffeurs de la société de Transports du Congo ; à identifier les éléments marquants des traits de personnalité chez ces chauffeurs ; à déterminer leur profil de personnalité ; à analyser l'effet de la personnalité sur la perception du stress ; et à analyser l'effet du profil sociodémographique dans l'évaluation aussi bien du stress perçu que du profil de personnalité.

II. CADRE THEORIQUE ET HYPOTHESES

2.1. Stress au travail

Le concept stress, apparu en 1904, tire ses origines du latin « *stringer* » qui veut dire « serrer, presser » et a été employé en mécanique ou en physique pour désigner : le poids, la force, la tension, la charge ou l'effort (Bouvard, 2008). C'est en 1963 que Hans Selye utilise ce terme en médecine, et qu'il définit comme étant « *des tensions faibles ou fortes qu'éprouve l'organisme depuis toujours, déclenchées par des événements futurs désagréables ou agréables* » (Cosnier, 2006, p, 131).

En effet, le stress est un état de tension mentale et physique dans lequel se trouve un individu face à des opportunités, des contraintes ou des exigences qu'il perçoit à la fois comme incertaines et importantes. Dans le fonctionnement des organisations, il peut se manifester de façon positive ou négative (Hellriegel & Slocum, 2006) et est généralement le résultat d'une pression trop grande, d'un manque de contrôle dans les tâches à effectuer, d'une organisation et d'une communication de mauvaise qualité et d'un environnement de travail sans véritable système d'entre-aide. A ce propos, Stavroula Leka (2013) définit le stress lié au travail comme étant l'ensemble des réactions que les employés peuvent avoir lorsqu'ils sont confrontés à des exigences et à des pressions professionnelles ne répondant pas à leurs connaissances et à leurs capacités et qui remettent en cause leur aptitude à y faire face.

Les causes les plus connues du stress professionnel sont : la pression, la frustration, la peur, l'angoisse et l'anxiété (Baumann, 2003). Mais il y a également la manière dont les tâches et les systèmes de fonctionnement sont conçus et gérés. Du fait que ces aspects du travail sont potentiellement dommageables, on les appelle des « *risques liés au stress* » (Cooper, Liukkonen & Cartwright, 1996 ; Salengro, 2002). Car des exigences et des pressions excessives ou ingérables à d'autres égards peuvent être le résultat d'une mauvaise gestion et des conditions de travail insatisfaisantes.

Le stress professionnel constitue donc une menace pour la santé et la sécurité aussi bien des employés que de leur entreprise. Il peut être géré de manière efficace en appliquant dans ce domaine une stratégie de gestion du risque comparable à celles qui sont mises en œuvre avec succès pour d'autres problèmes majeurs de santé et de sécurité. Une telle

stratégie consiste à évaluer les risques existants dans l'environnement professionnel qui sont susceptibles de causer un dommage aux employés (Cooper et al., 1996).

L'évaluation des risques de stress au travail peut être envisagée en considérant la théorie des systèmes d'activités (Curie & Hajjar, 1987) qui reconnaît l'interdépendance existant entre les activités de la sphère de vie de travail et celles de la sphère de vie hors de travail. De telle sorte que les expériences professionnelles ont des incidences sur le vécu des employés au niveau familial ou social en dehors du monde professionnel. De même, les expériences familiales agissent sur les attitudes et comportements au travail. Ce, du fait que les facteurs de stress au travail peuvent apparaître soit de façon isolée soit de façon combinée. C'est pourquoi, d'après Bouchard (1992), dans la plupart des cas, le stress que les employés vivent peut, dans la mesure du possible, se manifester au niveau familial. En ce sens que les employés mal rémunérés auront du mal à scolariser leurs enfants, à assurer l'alimentation de leurs ménages, à offrir des soins médicaux de qualité aux membres de leurs ménages, etc. L'inverse est aussi vrai, c'est-à-dire que les réalités vécues en famille par les employés, peuvent se répercuter sur la vie au travail.

Plusieurs conséquences sont associées au stress professionnel. Ces conséquences touchent les employés en entraînant chez eux un comportement inhabituel et contre-productif qui contribue à une dégradation de la santé physique et mentale, des problèmes psychologiques, voire des troubles psychiatriques, des difficultés à conserver un bon équilibre entre leur travail et leur vie privée, et un affaiblissement du système immunitaire en portant atteinte à la capacité des individus de lutter contre les infections. Elles touchent également les organisations/entreprises : le stress professionnel peut porter atteinte à la bonne santé et à la performance des entreprises.

2.2. Personnalité et stress au travail

La personnalité vient du grec « persona » qui signifie « masque de théâtre ». Ce concept est étymologiquement lié à la notion de rôle joué par l'individu dans un contexte et face à un public (Bernaud, 2008). En soi, la personnalité est une caractéristique relativement stable et générale de la manière d'être d'une personne dans sa façon de réagir aux situations dans lesquelles elle se trouve.

Il existe au moins deux approches différentes de la personnalité : les théories des types et les théories des traits (Ashton & Kibeom, 2008). Les premières se réfèrent à la classification psychologique des différents types d'individus. A titre d'exemple, l'introversion et l'extraversion sont, dans la théorie des types, deux catégories fondamentalement distinctes ; alors que dans les secondes, l'introversion et l'extraversion présentent les deux pôles d'un même continuum sur lequel de nombreuses personnes se distribuent. Les théories des traits se réfèrent aux traits de personnalité qui sont des adjectifs décrivant un comportement, des états affectifs, mais aussi des formulations sur la valeur des individus.

Au nombre des traits de personnalité qui existent, la présente étude se focalise sur les deux suivants : le sentiment de contrôle et l'introversion/extraversion.

Au travail, l'employé peut adopter un comportement qui se caractérise par le sentiment de contrôler son environnement afin de réduire son incertitude (Rascale & Irachabal, 2001). En clair, le sentiment de contrôle traduit l'attitude d'un individu qui attribue les causes des événements qui lui arrivent soit à lui-même (sentiment de contrôle interne), soit à autrui ou à la chance ou à la malchance (sentiment de contrôle externe). Ce trait de personnalité se rapporte davantage, d'une part, à la notion d'évaluation des compétences qu'à celle de la sociabilité et, d'autre part, à la notion de l'attribution causale (Hellriegel & Slocum, 2006).

Par ailleurs, selon Olsen (2002), l'extraversion se définit comme l'état, l'acte ou l'habitude orientée par une gratification externe à la personnalité. Les employés extravertis prennent plaisir à participer à des activités en groupe, comme des manifestations publiques. Ils préfèrent interagir socialement plutôt que de rester seuls. Quant à l'introversion, elle désigne l'état, ou la tendance orientée par une gratification interne et le bien-être mental de l'individu concerné. Les employés introvertis seraient plus réservés et moins bavards en groupe. Ils prennent plaisir lors des activités solitaires. Ils prennent plaisir seuls plutôt qu'en groupe, bien qu'ils puissent apprécier des activités entre amis. Pour les introvertis, il faut noter leur difficulté à être naturels en société : souvent hyper-sensibles et craignant le ridicule, ils peuvent se rendre maladroits dans leurs rapports aux autres. Leurs qualités restent souvent méconnues et ils sont souvent incompris (Will, 2016). Contrairement aux timides qui évitent les interactions sociales à cause de leur peur et de l'anxiété, les introvertis préfèrent généralement des activités solitaires plutôt que sociales.

La personnalité détermine beaucoup de nos attitudes et comportements au travail dont le stress. Pour sa part, Cocheteux (2012) mentionne deux groupes de facteurs de stress chez une personne. Les uns sont internes, c'est-à-dire, ils correspondent avec la personnalité, les idées et la considération que le sujet a de lui-même et de sa vie. Tandis que les autres, sont externes et cadrent avec la réalité.

De par leur personnalité, les individus se différencient dans leurs aptitudes à vivre en société et ce qui explique la nature de leurs relations avec autrui, ainsi que les perturbations qu'ils connaissent (Godefroid, 2011). C'est pourquoi, certains auteurs observent que tous les événements de la vie n'ont pas la même intensité pour tout le monde et que les réactions à ces événements sont fortement influencées par la personnalité du sujet qui constitue à la fois un médiateur indispensable et une variable importante devant les stressés (Cosnier, 2006). C'est pour dire que la personnalité influe sur la qualité de la réponse aux facteurs de stress (Delbrouck, 2007).

A ce propos, de nombreuses études ont été réalisées sur l'impact des facteurs de personnalité dans la survenue de l'état de stress. Certains facteurs personnels ont été remis en cause, soit parce qu'ils se sont révélés mal définis ou mal évalués, soit parce que leur relation avec l'état de stress n'est pas stabilisée. Selon l'approche personologique du stress, il existerait des traits de personnalité qui précipitent le stress. C'est le cas, par exemple, de la personnalité de type A (Cungi, 2001), comme le sentiment de contrôle interne et l'introversion. Il est de plus en plus rapporté que les personnalités dites de "type A", caractérisées par une extrême compétitivité, un grand désir de réussite, et une fréquente agressivité et impatience, sont plus exposées au stress professionnel et plus fréquemment

victimes de problèmes de santé, bien que certaines études n'aient pas confirmé ces résultats.

Toutefois, les études ont montré qu'un lieu de contrôle interne est corrélé à plus de satisfaction au travail et moins de stress ; à l'inverse, un lieu de contrôle externe est corrélé négativement au stress et à la satisfaction au travail (Boey 1999 ; Al-Mashaan, 2001). Le sentiment de contrôle interne permet de diminuer significativement les perturbations psychologiques du stress, en mettant en place des stratégies adaptées et fiables de lutte contre l'anxiété et la dépression (Paulhan & Bourgeois, 1995). Il est donc une évidence que le stress est une réalité faisant partie intégrante de la vie de tout individu (Marson, 2004), de telle sorte qu'il n'épargne personne, quels que soient l'âge, le sexe, le statut professionnel, etc. Il accompagne l'homme de la naissance à la mort. Malgré tout, les variables personnelles, selon leurs modalités, peuvent avoir des effets différents sur la perception du stress, mais aussi avoir de l'influence sur l'orientation de la personnalité.

De cette revue de la littérature, deux hypothèses se dégagent :

Hypothèse 1 : la personnalité détermine la perception du stress, de telle sorte que le sentiment de contrôle interne et l'introversion sont associés à un stress perçu au moins de caractère modéré.

Hypothèse 2 : les caractéristiques sociodémographiques (sexe, âge, niveau d'études, état-civil et ancienneté professionnelle) influencent significativement la perception du stress et l'orientation de la personnalité. Par conséquent, le genre masculin, les plus âgés, les mariés et les plus anciens dans l'entreprise, percevraient un stress au moins modéré d'une part (H2a) et se caractériseraient davantage par les traits de personnalité : sentiment de contrôle interne et introversion d'autre part (H2b).

III. METHODOLOGIE DE L'ETUDE

3.1. Population d'étude

Cette étude s'est intéressée à tous les chauffeurs embauchés dès le début par la Société de Transco et spécifiquement ceux ayant un contrat de travail avec cette dernière. De cette population, nous avons levé l'option d'interroger tout le monde vu son nombre réduit (60 sujets). Malheureusement, deux individus ont manqué à l'appel malgré notre détermination à faire le plein. Selon leurs caractéristiques sociodémographiques, l'échantillon d'étude comporte : 93% d'hommes (n=54) contre 17% des femmes (n=4) ; 72% de sujets (n=42) âgés de plus de 30 ans contre 28% de sujets (n=12) âgés au plus de 30 ans ; 60% de sujets (n=35) ayant le niveau d'études supérieures et universitaires contre 40% de sujets (n=23) de niveau d'études secondaires ; 43% de sujets (n=25) et 47% de sujets (n=27) qui sont respectivement mariés et célibataires ; et 69% de sujets (n=40) qui ont de 1 à 4 ans d'ancienneté professionnelle et 31% de sujets (n=18) qui prestent depuis seulement moins d'un an.

3.2. Instruments de mesure et procédure

Pour évaluer le stress perçu et la personnalité chez les chauffeurs de la Société de Transco, nous avons recouru au questionnaire d'enquête. Celui-ci se présente sous forme d'échelle d'attitude de type Likert, avec cinq modalités de réponse, et comporte deux sous-échelles de mesure : celle du stress perçu et celle de la personnalité.

La sous-échelle de mesure du stress perçu est une sous-échelle empruntée de Cohen et Williamson (1983) et compose 14 items (Ex. « Vous êtes dérangé(e) par un événement inattendu »). Les données récoltées avec cette sous-échelle permettent d'obtenir une note globale du répondant, laquelle détermine le degré de son stress perçu : (i) pour une note globale de moins de 25 points, le stress perçu est faible ; (ii) pour une note globale supérieure ou égale à 25 points et inférieure ou égale à 40 points, le stress perçu est modéré ou moyen ; et (iii) pour une note globale supérieure à 40 points, le stress perçu est intense.

Sous-échelle de mesure de la personnalité, nous l'avons élaborée pour des besoins de l'étude. Elle couvre deux traits de personnalité suivants dont chacun a cinq items : (i) sentiment de contrôle (Ex. « si je m'y mets, je peux apprendre presque n'importe quoi ») et (ii) introversion/extraversion (Ex. « je préfère plus les activités de groupe que les activités individuelles »). Les items de cette sous-échelle sont formulés suivant l'orientation « sentiment de contrôle interne » pour le trait « sentiment de contrôle » et l'orientation « extraversion » pour le trait « introversion/extraversion ».

Pour collecter les données nécessaires à cette étude, une enquête sur le terrain a été effectuée auprès des chauffeurs cibles. A cette occasion, le questionnaire d'enquête a été directement administré, du fait du niveau d'études suffisamment élevé des sujets enquêtés : la majorité d'entre eux a un niveau d'études supérieures et universitaires. Ainsi, les copies du questionnaire ont été distribuées aux sujets ciblés, lesquels les ont directement remplis après avoir été préparés sur la façon de le faire. Pour certains, nous avons immédiatement récupéré les protocoles remplis et pour d'autres, ils ont été récupérés quelques jours après.

3.3. Analyse des données

Les données issues de nos 58 protocoles d'enquête ont été soumises à des analyses statistiques appropriées. A cet effet, nous avons utilisé : (i) *les fréquences et pourcentages* : ces paramètres statistiques ont été prélevés ou calculés pour permettre la description soit de l'échantillon d'étude, soit des réponses des sujets aux différentes questions du questionnaire d'enquête ; (ii) *les statistiques descriptives* : nous avons calculé les notes globales d'évaluations du stress perçu et les moyennes d'évaluations de la personnalité, afin de déterminer respectivement les degrés de stress perçu (faible, moyen ou intense) et les orientations des traits de personnalité (sentiment de contrôle interne ou sentiment de contrôle externe et introversion ou extraversion) ; (iii) *le chi-carré (χ^2)* : cette technique statistique a été utilisée notamment pour analyser l'effet de la personnalité sur le stress perçu et les effets des caractéristiques sociodémographiques (des enquêtés) sur les concepts étudiés (stress perçu et personnalité) ; et (iv) *le coefficient de contingence* : ce coefficient a été calculé pour vérifier la relation qui existerait entre la personnalité et le stress perçu.

IV. RESULTATS DE L'ETUDE

Les résultats de l'étude présentés ci-dessous mettent en exergue les points suivants : (i) évaluation des protocoles relatifs au stress perçu et à la personnalité ; (ii) évaluation globale du stress perçu et de la personnalité ; (iii) relation entre la personnalité et le stress perçu ; et (iv) évaluation globale du stress perçu et de la personnalité selon les caractéristiques sociodémographiques (des sujets enquêtés).

4.1. Evaluation des protocoles relatifs au stress perçu et à la personnalité

Dans les tableaux I et II, nous présentons les moyennes et les écarts-types d'évaluation par les enquêtés des protocoles relatifs au stress perçu et à la personnalité. Il est question d'identifier les facteurs de stress perçu et les éléments marquants des traits de personnalité chez les enquêtés selon qu'il s'agit de sentiment de contrôle ou de l'introversion/extraversion.

Tableau I. Moyennes et écarts-types d'évaluations des items relatifs au stress perçu

N°	ITEMS/ STRESS PERCU	Moyennes (M)	Ecartstypes (E-T)
1.	Etre dérangé(e) par un événement inattendu.	2,52	0,960
2.	Etre en difficulté de contrôler les choses importantes de sa vie.	2,50	0,996
3.	S'être senti(e) nerveux (se) ou stressé(e).	3,48	0,731
4.	Avoir affronté avec succès les petits problèmes et ennuis quotidiens (R).	2,6034	0,93545
5.	Avoir le sentiment de faire face efficacement aux changements importants intervenus dans sa vie (R).	3,40	0,935
6.	S'être senti(e) confiant(e) dans ses capacités de résoudre ses problèmes personnels (R).	2,1897	0,92636
7.	Avoir le sentiment que les choses vont dans le sens de son vouloir (R).	2,7241	1,03945
8.	Avoir l'idée que l'on ne peut pas assumer toutes les choses que l'on doit faire.	2,86	0,847
9.	Etre capable de maîtriser l'énervement (R).	2,4655	1,103945
10.	Avoir le sentiment de dominer la situation (R).	2,6724	1,01546
11.	S'être senti(e) irrité(e) du fait des événements échappant à son contrôle.	2,88	1,093
12.	S'être surpris(e) à penser à des choses que l'on devait mener à bien.	2,88	1,077
13.	Etre capable de contrôler la façon de passer son temps (R).	1,8966	0,96772
14.	Trouver que les difficultés s'accumulent, avec impossibilité de les contrôler.	2,72	1,211

En référence aux moyennes d'évaluations des items du stress perçu telles qu'elles sont présentées dans le tableau I, il se révèle que les 11 protocoles suivants sont évalués avec une moyenne (M) égale ou supérieure à 2,50, c'est-à-dire que le sentiment exprimé se vit au moins de temps en temps, et nous les classons selon leur ordre d'importance décroissante : « s'être senti(e) nerveux (se) ou stressé(e) » (M=3,48) ; « avoir le sentiment de n'avoir pas fait face efficacement aux changements importants intervenus dans sa vie » (M=3,40) ; « s'être senti(e) irrité(e) du fait des événements échappant à son contrôle » (M=2,88) ; « s'être surpris(e) à penser à des choses que l'on devait mener à bien » (M=2,88) ; « avoir l'idée que l'on ne peut pas assumer toutes les choses que l'on doit faire » (M=2,86) ; « avoir le sentiment que les choses ne vont pas dans le sens de son vouloir » (M=2,724) ; « trouver que les difficultés s'accumulent, avec impossibilité de les contrôler » (M=2,72) ; « avoir le sentiment de ne dominer pas la situation » (M=2,67) ; « avoir affronté sans succès les petits problèmes et ennuis quotidiens » (M=2,60) ; « être dérangé(e) par un événement inattendu » (M=2,52) ; et « être en difficulté de contrôler les choses importantes de sa vie » (M=2,50).

Par contre, les 3 items suivants sont évalués avec une moyenne (M) inférieure à 2,50, c'est-à-dire que le sentiment exprimé s'observe au plus rarement : « ne pas être capable de maîtriser l'énervement » (M=2,46) ; « s'être senti(e) non-confiant(e) dans ses capacités de résoudre ses problèmes personnels » (M=2,18) et « être en difficulté de contrôler les choses importantes de sa vie » (M=1,89).

Tableau II. Moyennes et écarts-types d'évaluations des items relatifs à la personnalité

N° ITEMS/ PERSONNALITE	Moyennes (M)	Ecart-types (E-T)
Personnalité – Sentiment de contrôle		
1. Quand les activités sont planifiées, on les réalise toujours avec l'aide des autres (R).	3,1552	1,18176
2. Si l'on s'y met, on peut apprendre presque n'importe quoi.	3,38	1,073
3. Ses principales réussites sont entièrement dues à son travail et à ses capacités.	4,21	1,039
4. On se lasse souvent de travailler sur une question semblant trop difficile (R).	3,0690	1,34897
5. En général, on se fixe des objectifs, du fait que l'on est sûr de les mener à bien.	4,28	0,720
Personnalité – Introversion/Extraversion		
6. On est réservé dans ses relations avec les autres (R).	2,5517	1,17238
7. On préfère plus les activités de groupe que les activités individuelles.	2,98	1,116
8. On est discret dans tout ce que l'on fait (R).	2,1897	1,11539
9. On prend activement part à des conversations avec les autres.	3,78	1,185
10. On recherche davantage le calme (R).	1,7586	0,86471

Les informations contenues au tableau II permettent de constater que, pour la personnalité, *les items relatifs au sentiment de contrôle* peuvent être classés de la manière suivante selon l'ordre d'importance décroissant de leurs moyennes d'évaluations : « en général, on se fixe des objectifs, du fait que l'on est sûr de les mener à bien » (M=4,28) ; « ses principales réussites sont entièrement dues à son travail et à ses capacités » (M=4,21) ; « si l'on s'y met, on peut apprendre presque n'importe quoi » (M=3,38) ; « quand les activités sont planifiées, on les réalise toujours soi-même » (M=3,15) ; « on ne se lasse pas souvent de travailler sur une question semblant trop difficile » (M=3,069). *Les items en rapport avec l'introversion/extraversion* peuvent aussi, à leur tour, être classés comme suit selon l'ordre d'importance décroissant de leurs moyennes d'évaluations : « on prend activement part à des conversations avec les autres » (M=3,78) ; « on préfère plus les activités de groupe que les activités individuelles » (M=2,98) ; « on n'est pas réservé dans ses relations avec les autres » (M=2,551) ; « on n'est pas discret dans tout ce que l'on fait » (M=2,189) ; et « on ne recherche pas davantage le calme » (M=1,758).

4.2. Evaluation globale du stress perçu et de la personnalité

Il s'agit ici de déterminer, d'une part, la perception du stress chez les enquêtés selon ses degrés d'expression et, d'autre part, le profil de personnalité de ces enquêtés. Pour y parvenir, pour la personnalité, nous avons tenu compte de la moyenne d'évaluations globales de chaque trait de personnalité, de telle sorte que les enquêtés ont été catégorisés dans l'orientation « sentiment de contrôle interne » quand cette moyenne globale est égale ou supérieure à 3,5. Dans le cas contraire, ils sont de l'orientation « sentiment de contrôle externe ». La même logique a été adoptée pour l'introversion/extraversion. Les moyennes d'évaluations globales égales ou supérieures à 3,5 définissaient l'orientation « extraversion » et les moyennes inférieures à 3,5 sont relatives à l'orientation « introversion ». Pour la détermination des degrés d'expression du stress perçu, nous nous sommes référés à Cohen et Williamson (1983) qui distinguent : le stress faible, le stress moyen et le stress intense.

Dans le tableau III, nous présentons les effectifs des sujets selon le degré de stress perçu (faible, moyen et intense) et selon le profil de personnalité décrit par les traits suivants : le sentiment de contrôle (interne/externe) et l'introversion/extraversion, ainsi que la signification de l'évaluation de ces concepts.

Tableau III. Effectifs des sujets enquêtés selon les degrés de stress perçu et les traits de personnalité et signification de l'évaluation de ces concepts

STRESS PERCU ET PERSONNALITE	Effectif	Pourcentage	Chi-carré (χ^2)
Degrés de stress perçu			
Stress faible	0	0	
Stress moyen	42	72,4	
Stress intense	16	27,6	
Total	58	100	11,655**
Personnalité – Sentiment de contrôle			
Sentiment de contrôle externe	23	39,7	
Sentiment de contrôle interne	35	60,3	
Total	58	100	2,483

Personnalité – Introversion/Extraversion			
	n		
Introversion	52	89,7	
Extraversion	06	10,3	
Total	58	100	36,483**

*p<0,05 **p<0,01

Les données du tableau III renseignent que sur les 58 enquêtés, pour le stress perçu, 42 enquêtés (soit 72,4%) et 16 enquêtés (soit 27,6%) présentent respectivement un stress perçu moyen et un stress perçu intense. Cependant, aucun n'a présenté un stress perçu faible. Cette évaluation du stress perçu par les enquêtés est systématique, c'est-à-dire qu'elle n'est pas due au hasard ($\chi^2 = 11,655$, $dll = 1$, $p < 0,01$).

En ce qui concerne la personnalité, 23 enquêtés (soit 39,7%) sont caractérisés par le sentiment de contrôle externe et 35 enquêtés (soit 60,3%), par le sentiment de contrôle interne. En plus, 52 enquêtés (soit 89,7%) sont introvertis, c'est-à-dire ils s'enferment sur eux-mêmes, et 6 enquêtés (soit 10,3%) sont extravertis, c'est-à-dire ils s'ouvrent aux autres. Si l'évaluation de l'introversion/extraversion ($\chi^2 = 36,483$, $dll = 1$, $p < 0,01$) est systématique, celle du sentiment de contrôle ($\chi^2 = 12,483$, $dll = 1$, $p > 0,05$) ne l'est pas. En d'autres termes, l'évaluation du sentiment de contrôle est due au fait du hasard.

4.3. Relation entre le stress perçu et la personnalité

Notre préoccupation consiste à analyser l'effet de la personnalité sur la perception du stress. Pour ce faire, nous nous sommes servis des données reprises dans le tableau IV, à partir desquelles nous avons calculé le chi-carré et le coefficient de contingence.

Tableau IV. Effectifs des sujets enquêtés dans stress perçu selon les traits de personnalité.

Personnalité	Stress perçu		Total	Chi-carré (χ^2)
	Stress moyen	Stress intense		
Sentiment de contrôle				
Sentiment de contrôle externe	17	06	23	
Sentiment de contrôle interne	25	10	35	
Total	42	16	58	0,043
Introversion/Extraversion				
Introversion	38	14	52	
Extraversion	04	02	06	
Total	42	16	58	0,000

*p<0,05 **p<0,01

Les analyses statistiques faites à partir des données du tableau IV permettent de constater qu'il n'existe pas de différence statistiquement significative dans la perception du stress selon la personnalité (sentiment de contrôle : $\chi^2 = 0,043$, $dll = 1$, $p > 0,05$ et introversion/extraversion : $\chi^2 = 0,000$, $dll = 1$, $p > 0,05$). Ce qui revient à dire que, quel que soit leur profil de personnalité, les enquêtés ont perçu de la même façon le stress, c'est-à-dire qu'ils sont davantage du stress perçu moyen qu'intense. Ces résultats se confirment avec le manque de relation statistiquement significative constatée entre le stress perçu et la personnalité (sentiment de contrôle : coefficient de contingence=0,027, $p > 0,05$ et introversion/extraversion : coefficient de contingence=0,044, $p > 0,05$).

4.4. Evaluation globale du stress perçu et de la personnalité selon les variables sociodémographiques

Nous examinons ici les effets des caractéristiques sociodémographiques (des enquêtés) sur l'évaluation du stress perçu et de la personnalité. A ce propos, nous avons utilisé le chi-deux dont les résultats se sont tous révélés non significatifs ($p>0,05$). C'est pourquoi, nous ne nous contentons que de présenter dans le tableau V, les effectifs des enquêtés dans les concepts étudiés selon les variables sociodémographiques.

Tableau V. Effectifs des enquêtés dans le stress perçu et dans la personnalité selon les variables sociodémographiques

Catégories sociodémographiques		Stress perçu			Sentiment de contrôle			Introversion/Extraversion		
Variables	Indicateurs	Moyen	Intense	Total	Externe	Interne	Total	Introversion	Extraversion	Total
Sexe	Masculin	39	15	54	22	32	54	48	6	54
	Féminin	3	1	4	1	3	4	4	0	4
	Total	42	16	58	23	35	58	52	6	58
Age	De 18 à 30 ans	11	5	16	9	7	16	14	2	16
	De 31 à 43 ans	30	9	39	12	27	39	35	4	39
	De 44 à 56 ans	1	2	3	2	1	3	3	0	3
	Total	42	16	58	23	35	58	52	6	58
Niveau d'études	Secondaires	15	8	23	7	16	23	18	5	23
	Supérieures et universitaires	27	8	35	16	19	35	34	1	35
	Total	42	16	58	23	35	58	52	6	58
Etat-civil	Marié	19	6	25	10	15	25	23	2	25
	Célibataire	20	7	27	13	14	27	25	2	27
	Divorcé	2	2	4	0	4	4	3	1	4
	Autres	1	1	2	0	2	2	1	1	2
	Total	42	16	58	23	35	58	52	6	58
Ancienneté professionnelle	Moins d'un an	12	6	18	11	7	18	16	2	18
	De 1 à 4 ans	30	10	40	12	28	40	36	4	40
	Total	42	16	58	23	35	58	52	6	58

Partant des résultats de chi-carré ($p > 0,05$), les données du tableau V révèlent que, quelle que soit la variable sociodémographique considérée (sexe, âge, niveau d'études, état-civil ou ancienneté socioprofessionnelle), les enquêtés ont évalué de la même manière le stress perçu et la personnalité. Concrètement, les enquêtés perçoivent davantage un stress moyen qu'un stress intense. Ils présentent un profil de personnalité fortement marqué par le sentiment de contrôle interne et l'introversion.

V. DISCUSSION DES RESULTATS

Rappelons que l'intérêt de l'étude est d'évaluer le stress professionnel et la personnalité chez les chauffeurs de la société de Transports au Congo d'une part et d'établir le rapport de cause à effet entre les facteurs personnels (profil de personnalité et profil sociodémographique) et le stress perçu d'autre part. C'est pourquoi, nous présentons ci-dessous, d'abord, l'essentiel des résultats de notre étude par rapport aux objectifs que nous nous sommes assignés. Par la suite, nous donnons du sens à ces résultats et les confrontons, selon le cas, aux différentes considérations théoriques et empiriques découlant de la littérature.

Ainsi, en évaluant les items relatifs au stress perçu, notre recherche a révélé que nos enquêtés se sont davantage sentis nerveux ou stressés et ont eu le sentiment de n'avoir pas fait face efficacement aux changements importants intervenus dans leur vie. Dans une large mesure, il se sont sentis irrités du fait des événements échappant à leur contrôle ; ils sont surpris à penser à des choses qu'ils devaient mener à bien ; ils ont l'idée qu'ils ne peuvent pas assumer toutes les choses qu'ils doivent faire et ont le sentiment que les choses ne vont pas dans le sens de leur vouloir ; ils trouvent que les difficultés s'accumulent, avec impossibilité de les contrôler ; ils ont le sentiment de ne pas dominer la situation ; ils ont affronté sans succès les petits problèmes et ennuis quotidiens ; ils sont dérangés par un événement inattendu et sont en difficulté de contrôler les choses importantes de leur vie.

Ces résultats permettent d'atteindre notre objectif d'identifier les facteurs de stress perçu. Au nombre de ceux-ci nous notons : l'inefficacité à faire face aux changements de la vie, le manque de contrôle des événements, l'incapacité à remplir ses devoirs, l'accumulation des difficultés insurmontables et l'échec face aux problèmes et ennuis quotidiens. Ces facteurs peuvent résulter, selon le cas, des situations vécues dans la sphère de vie hors travail ou même dans la sphère de vie de travail. Ce, selon la théorie des systèmes d'activités développée par Curie et Hajjar (1987), laquelle préconise l'interdépendance entre ces deux sphères de vie.

Quant à l'évaluation des items relatifs à la personnalité, les résultats de notre étude ont permis de constater que, pour *le sentiment de contrôle*, en général, les enquêtés indiquent qu'ils se fixent des objectifs, du fait qu'ils sont sûrs de les mener à bien. Aussi, estiment-ils que leurs principales réussites dépendent entièrement de leurs travail et capacités personnels. S'agissant de *l'introversion/extraversion*, les enquêtés estiment prendre activement part à des conversations avec les autres.

Ces résultats sont en relation avec notre objectif qui a consisté à identifier les éléments marquants des traits de personnalité chez les employés, selon qu'il s'agit du sentiment de contrôle ou de l'introversion/extraversion. Pour le sentiment de contrôle, deux éléments sont manquants et se rapportent au

sentiment de contrôle interne, à savoir : (i) l'assurance de mener les objectifs et (ii) les capacités et le travail personnels comme source de ses principales réussites. Concernant l'introversion/extraversion, un seul élément est marquant et lié à l'extraversion : la prise de part active dans les conversations avec les autres.

Au vu de ces résultats, il paraît intéressant de constater que le profil de personnalité des enquêtés est caractérisé par les éléments marquants du sentiment de contrôle -orientation interne et de l'introversion/extraversion-orientation extraversion. Au fait, le monde du travail est généralement organisé pour les extravertis. Car, le travail permet aux individus de nouer des relations sociales en dehors de la sphère familiale. Les employés extravertis disposent des compétences relationnelles qui leur permettent de créer, dans le contexte professionnel, un environnement où règne la convivialité (Olsen, 2002).

S'il est bon pour l'employé d'être ouvert aux autres dans le contexte professionnel, il est également bon pour lui de s'auto-déterminer dans l'accomplissement de son travail. Le sentiment de contrôle expliquerait l'adaptation de l'employé face à l'incertitude (Rascale & Irachabal, 2001). En particulier, le sentiment de contrôle interne détermine l'efficacité de l'employé, du fait qu'il s'apparente à la personnalité du type A. D'ailleurs, cette orientation du sentiment de contrôle se rapporte aussi bien à l'auto-détermination qu'à la notion d'évaluation des compétences (Hellriegel & Slocum, 2006).

Par ailleurs, les résultats de l'étude portant sur l'évaluation globale du stress perçu ont révélé que les sujets enquêtés sont en majorité de stress perçu moyen. Ces résultats, qui sont en lien avec notre objectif de déterminer la perception du stress chez les employés (sujets enquêtés) selon ses degrés d'expression, montrent que le stress perçu s'est exprimé chez les enquêtés selon deux degrés, à savoir : le stress perçu moyen (la majorité des sujets) et le stress perçu intense (la minorité des sujets).

Ces résultats traduisent une évidence, du fait que le stress est une question d'actualité dans les recherches en milieux de travail et touche presque tout le monde. A ce sujet, rappelons que la manière dont les tâches et les systèmes de fonctionnement sont conçus et gérés peut être une cause de stress professionnel. A cet effet, Voydanoff (2005) a montré qu'une personne face à une situation de travail contraignante (surcharge de travail, ambiguïté de rôles, etc.) sans aucune possibilité de récupérer, aura des difficultés à gérer les différents domaines de sa vie et ressentira un fort niveau de stress.

Quant à l'évaluation globale de la personnalité, les résultats de l'étude ont montré que les sujets enquêtés présentent en majorité un profil de personnalité caractérisé par le sentiment de contrôle interne et par l'introversion. Ces résultats sont liés à notre objectif de déterminer le profil de personnalité des employés, en nous basant sur les deux traits suivants de la personnalité : sentiment de contrôle et l'introversion/extraversion.

De par leur nature, le sentiment de contrôle interne et l'introversion sont les deux orientations de la personnalité en relation avec la personnalité de type A, c'est-à-dire un type proactif, orienté vers le besoin de réussite élevé, etc. Les sujets de ce type de personnalité placent souvent la barre haute dans

la réalisation des tâches : ils ont des exigences élevées tout en manifestant un sens de l'autocritique très poussé par rapport à leurs accomplissements. Ce qui est évidemment profitable à l'organisation quant à sa performance.

En établissant la relation entre le stress perçu et la personnalité, les résultats de notre étude ont montré qu'il n'existe pas de différence statistique significative dans la perception du stress selon la personnalité. En d'autres termes, il est observé que, quelle que soit l'orientation des traits de personnalité considérée (sentiment de contrôle ou introversion/extraversion), les sujets enquêtés ne se positionnent pas différemment dans le stress perçu. Ils sont davantage de stress moyen qu'intense.

Ces résultats, qui se rapportent à notre objectif d'analyser l'effet de la personnalité sur la perception du stress, infirment notre première hypothèse de recherche qui stipule que : « *la personnalité détermine la perception du stress, de telle sorte que le sentiment de contrôle interne et l'introversion sont associés à un stress perçu au moins de caractère modéré* ». Il s'est donc révélé que ces résultats ne vont pas dans le même sens que la plupart des considérations développées dans la littérature (Paulhan & Bourgeois, 1995 ; Boey 1999 ; Al-Mashaan, 2001), lesquelles mettent en exergue l'impact de la personnalité de type A (dont le sentiment de contrôle - orientation interne et l'introversion/extraversion - orientation introversion) dans la perception du stress. Il se pourrait que d'autres variables non intégrées dans notre modèle de recherche aient agi sur la relation entre la personnalité et le stress perçu.

Notre dernier objectif consistait à analyser l'effet du profil sociodémographique dans l'évaluation du stress perçu et du profil de personnalité. A cet effet, les résultats de l'étude sur la perception du stress selon les variables sociodémographiques ont révélé que, quelle que soit la variable sociodémographique considérée (sexe, âge, niveau d'études, état-civil ou ancienneté professionnelle), les sujets enquêtés ont eu la même perception du stress. En d'autres termes, ils sont davantage du stress moyen que du stress intense. Ces résultats infirment la première partie notre deuxième hypothèse de recherche selon laquelle « *les caractéristiques sociodémographiques (sexe, âge, niveau d'études, état-civil et ancienneté professionnelle) influencent significativement la perception du stress. Par conséquent, le genre masculin, les plus âgés, les mariés et les plus anciens dans l'entreprise percevraient un stress au moins à caractère modéré* ». Ils vont dans le même sens que la conception de Marson (2004), selon laquelle il est une évidence que le stress soit une réalité faisant partie intégrante de la vie de tout individu, de telle sorte qu'il n'épargne personne, quels que soient l'âge, le sexe, le statut professionnel, etc.

Concernant l'évaluation de la personnalité – sentiment de contrôle selon les variables sociodémographiques, les résultats de l'étude ont également infirmé la deuxième partie de notre deuxième hypothèse de recherche : « *les caractéristiques sociodémographiques (sexe, âge, niveau d'études, état-civil et ancienneté professionnelle) influencent significativement l'orientation de la personnalité. Par conséquent, le genre masculin, les plus âgés, les mariés et les plus anciens dans l'entreprise se caractériseraient davantage par les traits de personnalité : sentiment de contrôle interne et introversion* ». Au fait, les résultats de l'étude ont révélé que, quels que soient le sexe, le niveau d'études, l'âge, l'état-civil et l'ancienneté

professionnelle, les sujets enquêtés présentent davantage un profil de personnalité marqué par le sentiment de contrôle interne. Ceci revient à dire que les variables sociodémographiques n'ont pas influencé de manière significative la personnalité – sentiment de contrôle.

Bien que les variables sociodémographiques n'aient pas influencé la personnalité selon le sentiment de contrôle, la lecture des résultats a permis de constater que dans les variables âge et ancienneté professionnelle, les sujets enquêtés sont nombreux à se positionner différemment dans telle ou telle autre orientation de la personnalité – sentiment de contrôle : le fait pour les sujets âgés de 18 à 30 ans d'être davantage marqués par le sentiment de contrôle externe, pourrait s'expliquer par la jeunesse et le début probable de la carrière professionnelle. Etant jeunes et probablement débutants dans leur carrière professionnelle, les sujets enquêtés seraient davantage dépendants des autres, de telle sorte qu'ils attribueraient le succès ou l'échec de leurs activités aux autres qu'à eux-mêmes. Ces résultats s'observent également chez les sujets ayant une ancienneté professionnelle de moins d'un an. Alors que la situation est différente chez les sujets ayant une ancienneté professionnelle de 1 à 4 ans, lesquels sont davantage de sentiment de contrôle interne. Ce qui suppose que, ayant acquis une certaine expérience professionnelle de par le nombre des années passées dans l'entreprise, ces sujets comptent d'abord sur eux-mêmes...

Par rapport à l'évaluation de la personnalité – introversion/extraversion selon les variables sociodémographiques, les résultats de la recherche ont révélé que, quelle que soit la variable sociodémographique retenue (sexe, âge, état-civil, niveau d'études ou ancienneté professionnelle), les sujets enquêtés sont davantage catégorisés dans le profil de personnalité de type « introversion », c'est-à-dire que bon nombre des sujets enquêtés ne sont pas ouverts aux autres, ils s'enferment en eux. Ces résultats seraient expliqués par d'autres variables que celles retenues dans la présente recherche.

CONCLUSION

En guise de conclusion, la présente recherche a atteint ses différents objectifs. Elle a apporté sa modeste contribution dans la compréhension de la relation entre la personnalité et le stress perçu. Elle a fourni à cet effet des informations intéressantes et pertinentes sur la perception du stress et la personnalité des individus au sein d'une organisation. Elle a eu comme particularité de révéler, contrairement à ce qui est connu selon l'approche psychologique du stress, que la personnalité n'influence pas de façon significative la perception du stress chez les employés de la Société de Transports du Congo.

Au-delà de ses mérites, cette étude présente certaines limites : (i) la population d'étude circonscrite en fonction de la détention d'un contrat de travail ne représente qu'une simple minorité soit 58 sur 1.875 chauffeurs en activité soit 625 bus x 3 rotations journalières ; cela ne permet donc pas de généraliser les résultats de l'étude ; (ii) *le contexte organisationnel* : il est évident que le contexte de travail lié à la Société de Transco, contrairement à ceux des particuliers dont les « esprits de mort^(*) », est moins stressant. Le travail est organisé de telle

(*) Appellation donnée aux mini - bus de marque Mercedes Benz 207, utilisés par les privés comme moyens de transports en commun, à cause de nombreux accidents mortels qu'ils occasionnaient à un certain moment...

sorte que les horaires de travail sont flexibles, les chauffeurs ont la possibilité d'avoir de temps de repos ; (iii) *la nature du questionnaire d'enquête* : les échelles d'évaluation utilisées comportent des questions fermées auxquelles les sujets répondent en se positionnant sur une échelle à cinq points. Ce type de questionnaire rend faciles les analyses statistiques, cependant il fait perdre beaucoup d'informations personnelles et des remarques des sujets.

Pour ce faire, il est une nécessité d'approfondir la question relative au stress professionnel : en adoptant la triangulation des approches de collecte et d'analyse des données ; en élargissant la taille de l'échantillon d'étude avec usage des techniques d'échantillonnage probabiliste ; en menant une étude comparative qui intégrerait dans l'échantillon d'étude des sujets provenant des entreprises différentes selon leur taille et leur secteur d'activités ; en insérant dans le design de recherche d'autres variables en plus de la personnalité comme les facteurs liés au travail et à l'environnement de travail : l'ambiguïté de tâches, le conflit de rôles, le climat organisationnel, les styles de direction, le soutien organisationnel perçu, etc.

BIBLIOGRAPHIE

- Abord de Châtillon, E. & Bachelard, O. (2005). *Management de la santé et de la sécurité au travail : un champ de recherche à défricher*. Paris : L'Harmattan.
- Al-Mashaan, O.S. (2001). "Job stress and job satisfaction and their relation to neuroticism, type A behaviour locus of control among Kuwaiti personnel". *Psychological Reports*, 88, pp.1145-1152.
- Ashton, M., & Kibeom, N. (2008). *The H Factor of Personality*. Paris : L'Harmattan
- Baumann, F. (2003). *Le burn out : quand le stress rend malade*. Lyon : Josette Lyon.
- Bensabat, S. (1989). *Le stress c'est la vie*. Paris : Fixot.
- Boey, K.W. (1999). Distressed and stress resistant nurses. *Mental Health Nursing*, 19, pp.33-54.
- Bouchard, L. (1992). *La biologie des passions*. Paris : Odile Jacob.
- Bouvard, P. (2008). *Le stress, cet ami caché*. Paris : Organisation.
- Cocheteux, P. (2012). Stress et harcèlement au travail. En ligne : [http:// vaincre les risques psychosociaux.fr](http://vaincre.lesrisquespsychosociaux.fr). Consulté le 26 mars 2017.
- Cohen, S., & Williamson, G. (1983). Perceived stress scale : Perceived stress in a probability sample of the United states.
- Colle, R. (2005). *L'influence des temps de travail personnalisés sur le bien-être des salariés*. Communication présentée à la 16^{ème} Conférence de l'AGRH. Paris Dauphine, 15 et 16 septembre.
- Cooper, C.L, Liukkonen, P. & Cartwright, S. (1996). *Stress prevention in the workplace : assessing the costs and benefits to organisations*. Dublin : European Foundation for the improvement of living and working condition.
- Cosnier, J. (2006). Psychologie des émotions et des sentiments. En ligne : [http/ : jacques.Cosnier@wanadoo.fr](http://jacques.Cosnier@wanadoo.fr) ! [http/icar. Univ-lyon2. Fr/membres/J.cosnier](http://icar.univ-lyon2.fr/membres/J.cosnier). Consulté le 10 mars 2017.
- Cungi, C. (2001). *Savoir gérer son stress*. Grande Bretagne : Retz
- Curie, J. & Hajjar, V. (1987). Vie de travail-Vie hors travail : la vie en temps partagé. In C. Lévy-Leboyer & J.C. Sperandio (Eds.). *Traité de psychologie du travail*. Paris : PUF, pp.37-55.
- Delbrouck, M. (2007). *Psychopathologie. Manuel à l'usage du médecin psychothérapeute*. Bruxelles : De Boeck.
- Godefroid, J.O. (2011). *Psychologie. Science humaine et cognitive*. Bruxelles : De Boeck.
- Gonzalez, E. (2000). *Research on work-related stress*. Agence Européenne pour la Santé et la Sécurité du travail. Luxembourg : Office des Publications officielles des Communautés Européenne.
- Hellriegel, D. & Slocum, J.W. (2006). *Management des organisations*. Bruxelles : De Boeck Université.
- Hoareau, D. (2007). *Apprivoiser votre stress*. Paris : Organisation.
- Marson, P. (2004). *Les 25 mots clés de la psychologie et de la psychanalyse*. Paris : Nathan.
- Olsen, M. (2002). *The introvert Advantage : How to Thrive in an Extrovert World*. Workman Publishing.
- Paulhan, I. & Bourgeois, M. (1995). *Stress et coping. Les stratégies d'ajustement à l'adversité*. Nodules : PUF.
- Peretti, J.M. (2005). *Ressources Humaines*. Paris : Vuibert.
- Peretti, J.M. (2004). *Les clés de l'équité dans l'entreprise*. Paris : Collection de l'Institut Manpower, Editions d'Organisation.
- Rascale, N. & Irachabal, S. (2001). "Médiateurs et modérateurs : implications théoriques et méthodologiques dans le domaine du stress et de la psychologie de la santé". *Travail humain*, Vol. 64, n° 2, pp.97-118.
- Robbins & DeCenzo, (2006)
- Rothbard, N. & Dumas, T. (2006). Research perspectives: managing the work-home interface, in F. Jones (éd), R. Burke (éd), M. Westman (éd), *Work-life balance: A psychological perspective*. New York : Psychology Press, pp. 71-89.
- Salengro, B. (2002). *Le stress des cadres*. Paris : L'Harmattan.
- Shomba Kinyamba & Kuyusa Bidum, (2000). *Dynamique sociale et sous-développement en R.D.Congo*. Kinshasa : Presses Universitaires du Congo.
- Stavroula Leka (2013). *Organisation du travail et stress*. Suisse : Bibliothèque de l'Organisation Mondiale de la Santé.
- Truchot, D. (2004). *Epuisement professionnel et burnout. Concepts, modèles, interventions*. Paris : Dunod.
- Voydanoff, P. (2005). Consequences of boundary-spanning demands and resources for work-to-family conflict and perceived stress. *Journal of Occupational Health Psychology*, vol.10, n°4, pp.491-503.
- Will, N. (2016). Introduction to Jung's Psychology, sur [www. cgjungpage.org](http://www.cgjungpage.org). Consulté le 19 août 2017.