

**Traits de personnalité et santé psychologique au travail :
revue de littérature**

**Personality traits and psychological work health:
a review of literature**

MALKI Sanaa

Docteur en science de gestion

Faculté des sciences juridiques économiques et sociales d'Agadir

Université Ibn Zohr

Equipe de Recherche Pluridisciplinaire en Gestion

Maroc

sanaa.malki.sm@gmail.com

EL AMILI Omar

Professeur d'enseignement supérieur

Faculté des sciences juridiques économiques et sociales d'Agadir

Université Ibn Zohr

Equipe de Recherche Pluridisciplinaire en Gestion

Maroc

O.elamili@uiz.ac.ma

LGACHGACH Salwa

Doctorante en science de gestion

Faculté des sciences juridiques économiques et sociales d'Agadir

Université Ibn Zohr

Equipe de Recherche Pluridisciplinaire en Gestion

Maroc

s.lgachgach@uiz.ac.ma

Date de soumission : 12/03/2022

Date d'acceptation : 20/04/2023

Pour citer cet article :

MALKI.S & AL. (2023) « Traits de personnalité et santé psychologique au travail : revue de littérature », Revue Française d'Economie et de Gestion « Volume 4 : Numéro 4 », pp : 492 - 505.

Author(s) agree that this article remain permanently open access under the terms of the Creative Commons

Attribution License 4.0 International License



Résumé

Cet article traite la notion de personnalité dans le contexte de la santé psychologique au travail. Ce concept a été défini sur la base de plusieurs perspectives théoriques. Toutefois, le trait représente la notion la plus largement utilisée pour décrire les différentes caractéristiques personnelles des individus. Les traits décrits dans ce document sont des traits généraux stables et constants dans le temps. Nous examinons la théorie du Big five à la lumière de son influence sur la santé mentale au travail. Ce modèle traite cinq traits de personnalité : l'extraversion, l'agréabilité, le névrosisme, l'ouverture d'esprit et la conscienciosité. Chacun de ses traits regroupe un ensemble de caractéristiques permettant de décrire la tendance des individus à réagir face à certaines situations. Ce papier s'intéresse particulièrement aux effets de ces traits dans les modèles de santé psychologique au travail. En effet, ces derniers peuvent avoir un effet modérateur, médiateur ou de confusion. L'effet modérateur consiste à atténuer ou amplifier l'impact des facteurs de stress sur la santé des individus tandis que l'effet médiateur considère la manière dont l'individu réagit à une situation particulière au travail.

Mots clés : Personnalité ; santé psychologique ; Big-Five ; traits de personnalité ; travail.

Abstract

This article discusses the concept of personality in the field of occupational psychological health. This concept has been defined based on several theoretical perspectives. However, trait is the most widely used concept to describe the different personal characteristics of individuals. The traits described in this paper are general traits that are stable and consistent over time. We examine the Big Five theory considering its influence in the field of occupational health. This model addresses five personality traits: extraversion, agreeableness, neuroticism, openness, and conscientiousness. Each of these trait's groups together a set of characteristics that describe the tendency of individuals to react to certain situations. This paper is particularly interested in the effects of these traits in models of psychological health at work. Indeed, they can have a moderating, mediating or confounding effect. The moderating effect consists of attenuating or amplifying the impact of stressors on the health of individuals, whereas the mediating effect considers the way in which the individual reacts to a particular situation at work.

Keywords: Personality; psychological health; Big-Five; personality traits; work.

Introduction

La définition de la personnalité a été conçue à partir de divers courants et points de vue théoriques. Ses premières classifications ont été créées durant l'antiquité. Citons comme exemple, McDougall qui, en 1932, avait suggéré cinq domaines pour définir la personnalité : « intellect » (intelligence), « disposition » (tendances de la pensée et de l'émotion), « temper » (la manière dont la tendance conative est exploitée), « temperament » (réaction de l'organisme sur les réponses psychologiques et physiques du système nerveux) et « character » (organisation des tendances émotionnelles en sentiments) (McDougall W. ,1932).

Plusieurs définitions décrivent également ce concept. Reuchlin l'avait défini dans le Grand dictionnaire de la psychologie en 2002 comme étant : « un caractère relativement stable et général de la manière d'être d'une personne dans sa façon de réagir aux situations dans lesquelles elle se trouve...la personnalité se rapporte aux aspects affectifs, émotionnels, motivationnels, aux styles de défense et non aux aspects cognitifs des conduites ».

Dans la recherche sur la personnalité, la notion la plus utilisée pour évaluer les différentes caractéristiques individuelles est le trait. Les traits de personnalité sont souvent des variables d'intérêt dans la recherche sur la santé psychologique au travail. D'une manière générale, les traits de personnalité sont considérés comme faisant référence à la tendance à réagir d'une certaine manière dans différentes circonstances (Caprara & Cervone, 2000). Ces traits peuvent être des traits spécifiques ou des traits généraux (John, et al., 2008). Les traits généraux traduisent le comportement général de l'individu et restent constants (John, et al., 2008). Les Big Five représentent les meilleurs exemples de ces traits de personnalité. La théorie des Big Five stipule que les schémas émotionnels et comportementaux d'un individu peuvent être représentés par cinq principaux traits de personnalité : névrosisme, agréabilité, extraversion, conscienciosité et ouverture d'esprit (Carver & Connor-Smith, 2010 ; McCrae & Costa, 2003). D'autres part, les traits spécifiques se rapportent à des attitudes particulières et peuvent changer en fonction de la situation ; il s'agit de caractéristiques inhérentes à chaque individu (Spector, et al., 2000). En 2008, Rauch et Frese mentionnent des caractéristiques telles que l'efficacité, l'autonomie, l'estime de soi, etc. pour spécifier ces traits spécifiques. Dans le passé, les deux types de traits ont été soulevés lors des recherches sur la santé psychologique au travail.

Cet article s'intéresse particulièrement aux traits de personnalité du Big Five puisqu'ils sont considérés comme les plus influents durant ces deux dernières décennies (Di Sanza, 2011). Nous passons en revue ces cinq traits dans le but de répondre théoriquement à notre question : Quels sont les effets des traits de personnalité dans les modèles de santé au travail ?

La première partie de ce travail expose la théorie du Big Five en détaillant chacun des cinq traits (extraversion, névrosisme, agréabilité, conscience et ouverture d'esprit). Ensuite, nous expliquons les principaux effets des traits de personnalité dans les modèles de santé cités dans la littérature.

1. Big Five

Le *Big Five Personality Inventory* est un outil utilisé pour distinguer les traits de personnalité d'un individu. Lewis Goldberg est le premier à avoir identifié ces cinq facteurs en 1981. Il s'est appuyé sur la théorie de la personnalité développée par Catell (1946) incluant 35 grands traits. Initialement, les cinq principaux traits de personnalité permettant de distinguer les individus furent : l'agréabilité, l'extraversion, la conscience, la culture et le névrosisme. Ultérieurement, l'identité culturelle est passé à l'intelligence (Digman & Takemoto-Chock, 1981) puis à l'ouverture d'esprit (McCrae & Costa, 1987).

1.1 Extraversion

L'extraversion est une dimension qui couvre un large éventail de caractéristiques, notamment la confiance en soi, le fait d'être sociable, actif, d'avoir besoin d'être stimulé et d'être prédisposé à éprouver des sensations positives comme le bonheur et le bien-être. Par conséquent, les individus qui enregistrent des scores élevés pour ce trait sont jugés sociables, bavardes, actives, orientées vers les autres, optimistes et affectueuses (Costa & McCrae, 1992). De plus, les individus extravertis ont généralement une approche positive à repenser les problèmes et ont recours à des stratégies d'adaptation pour résoudre les problèmes (Bakker, et al., 2006).

En d'autres termes, ce trait de personnalité fait référence au désir d'interagir avec l'environnement et les sensations agréables qu'il procure en étant enthousiaste, confiant et plein d'énergie ainsi qu'au plaisir de vivre de telles expériences positivement. Ainsi, les extravertis ont tendance à vivre et percevoir la réalité et les événements comme stimulants motivants et plaisants contrairement aux introvertis qui se caractérisent par une faible réactivité aux stimulations agréables de l'environnement. Toutefois, ce fait ne devrait pas être interprété comme une tendance pessimiste tant qu'il n'y a pas de sensibilité élevée aux stimuli perturbants. Par conséquent, la majorité des recherches ont conclu à une corrélation négative entre l'extraversion et l'épuisement professionnel (Armon, et al., 2012). L'extraversion a été corrélée à des niveaux inférieurs d'épuisement émotionnel (Kokkinos, 2007), à des niveaux inférieurs de dépersonnalisation et à des niveaux supérieurs d'accomplissement personnel (Bakker, et al., 2006). Dans le même sens, Miner (2007) a conclu à travers son étude longitudinale que

l'extraversion était associée à des niveaux plus élevés d'accomplissement personnel mais l'échantillon ($n = 60$) était de petite taille ce qui représentait une limite importante de ce résultat. D'autre part, une étude transversale de Buhler et Land (2004) a montré que l'extraversion est associée à des niveaux plus élevés d'épuisement émotionnel. Ce résultat n'est pas cohérent avec l'ensemble de la littérature car cette étude a utilisé un questionnaire différent : le Eysenck Personality Questionnaire¹. Cet outil ne mesure peut-être pas les mêmes dimensions de l'extraversion que les Big Five.

En résumé, nous remarquons que l'extraversion est un trait de personnalité qui favorise l'accomplissement personnel ; un constat unanime auprès des chercheurs. Or, la corrélation entre ce trait et l'épuisement émotionnel demeure moins claire vu qu'elle a été remise en cause par certaines études. En effet, la majorité des chercheurs jugent cette corrélation comme étant négatives. Cependant, il est essentiel de noter que les études ayant abouti à des résultats opposés présentaient davantage de lacunes méthodologiques, notamment de petits échantillons provenant d'une seule spécialité.

1.2 Agréabilité

L'agréabilité est un trait qui relève du comportement interpersonnel. Rolland (2004) juge cette dimension différente de l'extraversion car cette dernière concerne davantage l'individu lui-même. Les individus ayant un score élevé sur ce trait sont considérées comme naïves, compatissantes, douces, gentilles, tolérantes et coopératives. Elles se soucient du bien-être des autres et les aide spontanément. En revanche, les personnes dont le score est faible sur ce trait sont considérées comme insensibles, hostiles, méfiantes, peu coopératives, manipulatrices et parfois grossières (Costa & McCrae, 1992). Selon Bakker et al. (2006), l'agréabilité est caractérisée par l'altruisme et l'attention envers les autres plutôt que l'égoïsme et l'indifférence envers les autres.

Les recherches tentant d'analyser l'impact du trait « agréabilité » sur l'épuisement professionnel ne sont pas parvenues à des résultats clairs et unanimes. La plupart des études jugent que cette dimension n'a pas d'effets significatif sur le burnout (Bakker, et al., 2006 ; Kokkinos, 2007 ; Miner, 2007).

Cependant, selon Huebner et Mills (1994) dans leur étude longitudinale, ce trait de personnalité prédit la dépersonnalisation. Piedmont a montré de son côté lors de son étude auprès de

¹ L'échelle courte du Eysenck Personality Questionnaire (EPQR-S ; H. J. Eysenck & S. B. G. Eysenck, 1992) est un questionnaire de personnalité de 48 items conçu principalement pour mesurer le niveau d'extraversion (vs introversion) et de neuroticisme d'un individu.

thérapeutes que l'agréabilité prédit dans un premier temps l'épuisement émotionnel puis la dépersonnalisation.

Ainsi, bien que le trait de personnalité agréable soit souhaitable et positif, il ne prévient pas l'épuisement professionnel et, au contraire, favorise son déclenchement. Nous émettons l'hypothèse que les individus qui sont généralement altruistes et généreux ont tendance à s'investir corps et âme dans leur travail et sont donc plus susceptibles de souffrir de burnout. En ce qui concerne la dépersonnalisation, une enquête de Cano-Garcia et al. (2005), portant sur 99 enseignants, montre que cette dernière dimension diminue quand les travailleurs présentent des niveaux élevés d'agréabilité. Ce résultat s'explique probablement par le fait qu'être agréable génère des réactions positives de son entourage, inspirant ainsi un sentiment d'efficacité professionnelle.

1.3 Conscience

Sur le plan théorique, la conscience est une dimension qui oppose la rigueur, l'organisation, la motivation, le travail acharné, la ponctualité, la propreté, l'ambition, la persévérance et la diligence à l'insouciance, la désorganisation et l'apathie (Costa & McCrae, 1992). Compte tenu de la ténacité des individus qui enregistrent des scores élevés pour ce trait, les scientifiques l'associent souvent à des stratégies de résolution de problèmes (Bakker, et al., 2006). En outre, certains auteurs ont suggéré que le caractère consciencieux est associé à l'autodiscipline et à l'effort menant au progrès et à la réussite (Costa, et al., 1991). L'autodiscipline et la motivation de ces individus leur permettraient d'atteindre leurs objectifs et de mener à bien leurs tâches. Pour Rolland (2004), ce trait fait référence à la fixation d'objectifs, l'anticipation, la planification, l'organisation et la mise en œuvre d'actions permettant d'atteindre des buts difficiles.

L'individu a la capacité de différer la satisfaction immédiate de ses besoins. Il a la maîtrise de soi et une grande volonté pour obtenir cette gratification tardive. Son implication est constante et durable. À l'autre extrémité du continuum, nous trouvons des personnes impulsives, qui se caractérisent par une faible concentration sur les attentes, l'organisation et la méthode. Ils préfèrent improviser et ne pas être contraints par des cadres ou des programmes préétablis. Ces personnes ont une forte attirance pour la gratification immédiate lorsque des désirs et des envies surviennent.

Sur le plan empirique, la plupart des études postulent que la conscience n'a pas d'effet significatif sur l'épuisement professionnel (Bakker et al., 2006 ; Miner, 2007 ; Lakin et al., 2008). Néanmoins, ce constat est surprenant ; être consciencieux fait que les travailleurs

dégagent beaucoup d'énergie au travail et risquent de s'épuiser sur le long terme. Étant donné que la plupart des études aboutissent à la même conclusion, il est délicat de mettre ce résultat sur le compte d'un défaut méthodologique. Toutefois, quelques études ont mis en évidence une relation positive et significative entre la conscience et l'épuisement émotionnel (Kokkinos et al., 2007), ainsi qu'entre la conscience et la dépersonnalisation (Chung et Harding, 2009). Contrairement à l'étude de Chung et Harding (2009), Kokkinos (2007) a constaté que la conscience réduit la dépersonnalisation qui, pour rappel, implique une réponse insensible, cynique et impersonnelle au destinataire de ces services.

Ce résultat contradictoire des deux études peut être attribué à leurs échantillons respectifs. En fait, l'étude de Chung et Harding (2009) s'est concentrée sur les individus qui travaillent avec des personnes ayant une déficience intellectuelle qui, à notre avis, représentent des clients qui peuvent être plus difficiles à gérer que les clients enseignants de l'étude de Kokkinos (2007). Par conséquent, les employés qui ont des clients plus difficiles à aider et qui sont consciencieux dans leur travail sont plus susceptibles de développer une dépersonnalisation ou un cynisme. Par ailleurs, Juthberg et al. (2008) ont constaté une relation négative entre l'épuisement professionnel et la conscience avec un échantillon d'infirmières de maison de retraite.

1.4 Névrosisme

Le névrosisme désigne la tendance à éprouver de la détresse psychologique (Costa & McCrae, 1992). En effet, ce trait se caractérise par une tendance à expérimenter des sautes d'humeur et d'éprouver des émotions négatives : tristesse, peur, insécurité, inquiétude, irritabilité, anxiété, et impuissance (Costa & McCrae, 1987).

Généralement confondu avec un comportement antisocial ou des problèmes psychologiques encore plus graves, le névrosisme représente une réponse émotionnelle et physique au stress. Le névrosisme est l'opposé de la stabilité émotionnelle et a été décrit comme un système qui régule l'activation des comportements d'évitement, de retrait et de fuite (Watson, Barbulescu, Howe & Whitley, 1999). Ce système permet d'activer une vigilance dite « inquiète ». En effet, les affects nuisibles comme la peur, la nervosité et l'anxiété, sont des indices qui amènent les individus à éviter ce qui les déclenchent (danger, menace) et à adopter une attitude vigilante face à ces stimuli désagréables.

Ainsi, un score très élevé pour le névrosisme reflète une vigilance accrue, une hypersensibilité et une forte réponse aux stimuli perturbants. Les individus concernés ont une forte tendance à percevoir, construire et vivre la réalité comme étant douloureuse, menaçante et problématiques. De ce fait, ils ont tendance à être plutôt pessimiste et insatisfait en ressentant de la culpabilité,

de l'embarras et de l'inquiétude et ainsi avoir un regard critique et dévalorisant de soi. Ils se sentent incompetents et incapables d'affronter des situations difficiles.

À une extrémité de cet axe, on trouve des individus en détresse psychologique avec des idées irréalistes, des désirs excessifs et une mauvaise adaptation. À l'autre extrémité du spectre, on trouve des individus émotionnellement stables (calmes, détendus, sûrs d'eux).

Au niveau empirique, il convient de noter que ce trait de personnalité est celui qui a suscité plusieurs études sur le burnout. La plupart des études concluent que le névrosisme joue un rôle important dans le risque d'épuisement professionnel. La littérature semble s'accorder sur le fait que ce trait de personnalité entraîne une augmentation de l'épuisement émotionnel (Kokkinos, 2007 ; Lakin et al., 2008 ; Chung & Harding, 2009). Quant à la dimension de dépersonnalisation, elle est plus élevée chez les individus ayant un haut degré de névrosisme (Bakker et al., 2006 ; Kokkinos, 2007 ; Lakin et al., 2008 ; Chung et Harding, 2009).

1.5 Ouverture d'esprit

L'ouverture d'esprit ou l'ouverture à l'expérience fait référence à un ensemble plus large de caractéristiques. Les personnes ouvertes d'esprit sont imaginatives et apprécient l'art et la beauté. Selon McCrae et Costa (1985), « ils ont une vie émotionnelle complexe et riche, ils sont curieux intellectuellement, agissent de manière flexible et sont non dogmatiques au niveau de leurs attitudes et valeurs ». Rolland (2004) juge que ce trait assemble des comportements associés à la tolérance, à l'exploration et à la recherche active de nouveauté. L'individu ouvert d'esprit est enclin à manifester un penchant pour la diversité et la nouveauté, ainsi qu'une préférence pour les idées nouvelles.

Ce trait peut également être associé au fait d'essayer d'apprendre des leçons de ses propres expériences (Bakker et al., 2006). Bien que ce trait soit considéré comme souhaitable, il n'est pas nécessairement en faveur d'une bonne santé mentale, car la conventionnalité et la conformité sont également des voies vers l'équilibre (Costa et McCrae, 1992). En outre, les individus qui ont un score élevé sur ce trait ont tendance à utiliser l'humour pour affronter les facteurs de stress (Costa et McCrae, 1987).

À l'autre extrême, nous trouvons la « conformité » caractérisée par une préférence pour les expériences et les situations familières et une gamme étroite d'intérêts. Face à de nouvelles situations, les individus ont tendance à réagir en adoptant des solutions habituelles et éprouvées. En ayant ainsi décrit les différents traits de personnalité, il convient de noter que le Big five ne signifie pas que les traits de personnalité puissent être limités à cinq facteurs seulement. Il s'agit plutôt d'un niveau d'abstraction dans lequel chaque dimension regroupe un grand nombre de

caractéristiques distinctes et plus spécifiques de la personnalité comme le présente le tableau ci-dessous :

Tableau N°1 : Synthèse des facteurs de la personnalité

Facteurs	Facettes	Définitions	Caractéristiques
Conscienciosité	Compétence	Degré selon lequel une personne est encline à vivre selon les conventions, les règles, les normes, les standards et les prescriptions sociales	Organisé
	Ordre		Proactif
	Sens du devoir		Persistant
	Autodiscipline		Minutieux
	Dévotion		
	Réflexion		
Extraversion	Être chaleureux	Degré selon lequel une personne a besoin d'attention et d'interactions sociales	Dominer les situations interpersonnelles
	Grégarité		Attirance pour le risque
	Assertivité		Énergique
	Être actif		Avenant
	Recherche de sensation		Chaleureux
	Emotion positive		Ambitieux
Agréabilité	Confiance	Degré selon lequel une personne a besoin de relations harmonieuses et plaisantes avec les autres, être prosociale, orientée vers la communauté	Soucieux des autres
	Altruisme		Aimer prendre soin
	Modestie		Être un soutien
	Sensibilité		Coopération / collaboration
	Compliance		
	Droiture		
Névrotisme	Anxiété	Concerne la stabilité émotionnelle, le degré selon lequel une personne expérimente le monde comme étant menaçant et hors de son contrôle, affects négatifs chroniques, tendance à expérimenter de la détresse	Faible estime de soi
	Colère-hostilité		Plaintes psychosomatiques
	Dépression		Faible contrôle de soi
	Impulsivité		Faible stratégie de coping
	Vulnérabilité		Insécurité
	Timidité		Colère
Ouverture	Sens de l'esthétisme	Ouverture à l'expérience, degré selon lequel la personne a besoin de stimulations intellectuelles, de changements et de variété	Intellectuel / logique
	Ouverture aux sentiments		Imagination / créativité
	Ouverture à l'action		Sagesse et prévoyance
			Besoin d'expérimentation/ curiosité
	Ouverture aux idées		Motivé
	Ouverture aux valeurs		
	Rêverie		Originalité

Source: Hartmann, É. & Mathieu, C. (2017)

2. Effets du Big-five dans les modèles de santé

La personnalité est un concept théoriquement défini comme étant stable. Ainsi définie, elle peut être un élément modérateur de la relation entre le travail et la santé. Cependant, les traits de personnalité couramment mesurés sont empiriquement instables et peuvent même être impactés par l'expérience au travail. Dès lors, il y aurait un effet médiateur et causalité mutuelle entre les conditions de travail perçues et les traits de personnalité (Spector, et al., 2000). Ainsi, les traits de personnalité peuvent jouer le rôle de « modérateurs » mais aussi de « médiateurs » dans la relation travail-santé : il est donc difficile d'interpréter leur mesure.

Il existe de nombreux modèles de traits de personnalité. Certains traits de personnalité sont associés à l'approche interactionniste, tandis que d'autres sont associés à l'approche de transactionnelle du stress (Rasclé & Irachabal, 2001). D'autres, tels que le locus de contrôle ou le coping, sont interprétés différemment selon la théorie utilisée. Dans l'approche interactionniste, le coping module les effets du stress ; dans l'approche transactionnelle, le coping est un vecteur des effets du stress.

La revue de littérature de K. Parkes (2010) indique que les modèles qui expliquent classiquement les effets des conditions de travail sur la santé (effort-récompense, exigences-contrôle...) n'envisagent pas le rôle que peut avoir les traits de personnalité des individus. Toutefois, plusieurs études ont intégré cette dimension et ont mis en évidence son rôle dans les modèles de santé au travail.

Dans ce sens, le modèle du Michigan permet de résumer les différentes façons dont interviennent les traits de personnalité dans les liens entre santé et conditions de travail. Selon ce modèle, les traits de personnalité auraient pour rôle d'impacter la perception objective des individus de leurs conditions de travail ; une perception négative peut entraîner des problèmes de santé à long terme. Le modèle prédit également qu'une mauvaise santé, à son tour, peut conduire à des perceptions défavorables des conditions de travail et même encourager les individus à rechercher des emplois moins exigeants.

Les traits de personnalité se manifestent alors à plusieurs niveaux : choix d'emplois plus ou moins exigeants, perceptions des conditions de travail, impact du stress sur la santé. L'effet des traits de personnalité sur la santé et la gestion du stress au travail peut être vu à travers plusieurs canaux :

2.1. Effet modérateur

Il correspond au modèle interactionniste du stress (Rasclé et Irachabal, 2001). Les traits de personnalité seraient des caractéristiques stables de l'individu et, en fonction de ses traits, il

serait plus ou moins sensible aux facteurs de stress. Si cet effet est démontré, sa prise en compte dans les modèles explicatifs permet de mieux appréhender l'impact des conditions de travail sur la santé.

2.2. Effet médiateur

Il correspond au modèle transactionnel du stress (Rascle et Irachabal, 2001). Les traits de personnalité réfèrent dans ce cas à la manière dont un individu répond à une situation. Un tel effet est plus difficile à considérer puisqu'il n'implique aucune stabilité des traits de personnalités identifiés, une causalité réciproque avec les conditions de travail peut aussi exister.

2.3. Effet de confusion

Selon cet effet, les traits de personnalité sont des variables cachées qui expliquent les perceptions des conditions de travail tout en ayant un effet sur la santé. Cet effet est principalement lié aux mesures et non à la réalité. Selon la revue de littérature de K. Parkes, cet effet est difficile à distinguer d'un effet médiateur et difficile à considérer, il est souvent peu exploré.

Si les effets des traits de personnalité mis en évidence sont liés aux perceptions des conditions de travail, on peut se demander s'il existe des biais dans la mesure de celles-ci et envisager de les corriger si possible. Cependant, Spector et al. (2000) conseille de ne pas essayer de les corriger après un examen détaillé, mais d'utiliser les variables subjectives elles-mêmes, en s'interrogeant toujours sur les implications de la relation mise en évidence entre travail et santé.

Conclusion

Cet article a pour finalité de passer en revue les traits de personnalité du Big five et leurs effets dans les modèles de santé psychologique au travail.

La personnalité est un concept qui a été décrit sur la base de plusieurs perspectives théoriques. Toutefois, les différentes caractéristiques individuelles sont généralement évaluées et décrites par le trait. Cette notion fait référence à la tendance des individus à réagir d'une certaine manière selon la situation vécue.

De tous les modèles et définitions des traits de personnalité, ce papier reprend le modèle du Big five compte tenu son influence dans le domaine de la santé psychologique au travail. La théorie de personnalité du Big five présente cinq traits principaux de la personnalité : l'extraversion, l'agréabilité, le névrosisme, l'ouverture d'esprit et la conscienciosité. Il s'agit de traits généraux stables et constants dans le temps.

Les traits de personnalité peuvent avoir différents effets dans les modèles de santé au travail. Selon le modèle interactionniste de Rasclé et Irachabal (2001), les traits auraient un effet modérateur permettant soit d'atténuer ou d'amplifier l'impact des facteurs de stress sur la santé psychologiques des employés. Cependant, le modèle transactionnel de ces auteurs suppose un effet médiateur considérant la manière dont un individu répond à une situation.

BIBLIOGRAPHIE

Armon, G., Shirom, A., & Melamed, S. (2012). The big five personality factors as predictors of changes across time in burnout and its facets. *Journal of Personality*, 80(2), 403-427.

Bakker, A. B., Van der Zee, K. I., Lewig, K. A., & Dollard, M. F. (2006). The relationship between the Big Five personality factors and burnout: a study among volunteer counselors. *Journal of Social Psychology*, 146(1), 31-50.

Buhler, K.-E., & Land, T. (2004). Burnout and personality in extreme nursing : an empirical study. *Schweizer Archiv fur Neurologie und Psychiatrie*, 155(1), 35-42.

Cano-Garcia, F. J., Padilla-Munoz, E. M., & Carrasco-Ortiz, M. A. (2005). Personality and contextual variables in teacher burnout. *Personality and Individual Differences*, 38(4), 929-940.

Caprara, G. V., & Cervone, D. (2000). *Personality: Determinants, dynamics, and potentials*. Cambridge University Press.

Carver, C. S., & Connor-Smith, J. (2010). Personality and coping. *Annual Review of Psychology*, 61, 679-704.

Catell, R. B. (1946). *Description and measurement of personality*. London.

Chung, M. C., & Harding, C. (2009). Investigating burnout and psychological well-being of staff working with people with intellectual disabilities and challenging behaviour: The role of personality. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 22(6), 549- 560.

Di Sanza, C. (2011). Work, personality, and psychological distress: direct and moderating effects of the Big Five personality traits.

Digman, J. M., & Takemoto-Chock, N. K. (1981). Factors in the natural language of personality: Re-analysis, comparison, and interpretation of six major studies. *Multivariate behavioral research*, 16(2), 149-170.

Hartmann, É. & Mathieu, C. (2017). Liens entre ergonomie, épuisement professionnel et traits de personnalité associés : une synthèse des écrits. *Santé mentale au Québec*, 42(2), 197–218.

Huebner, S. E., & Mills, L. B. (1994). Burnout in school psychology: The contribution of personality characteristics and role expectations. *Special Services in the Schools*, 8(2), 53-67.

John, O. P., Robins, R. W., & Pervin, L. A. (2008). *Handbook of personality: theory and research*. New York: Guilford Press.

Juthberg C., Eriksson S., Norberg A. & Sundin K. (2008). Stress of conscience and perceptions of conscience in relation to burnout among care-providers in older people. *Journal of Clinical Nursing*, 17(14), 1897-906.

Kokkinos, C. M. (2007). Job stressors, personality and burnout in primary school teachers. *British Journal of Educational Psychology*, 77(1), 229-243.

Lakin, B. L., Leon, S. C., & Miller, S. A. (2008). Predictors of burnout in children's residential treatment center staff. *Residential Treatment for Children & Youth*, 25(3), 249-270.

Madnawat, A., & Mehta, P. (2012). Personality as a predictor of burnout among managers of manufacturing industries. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 38(2), 321-328.

MALKI , S., EL AMILI , O. et EL KHOURCHI , B. 2022. Comprendre l'implication dans la sphère professionnelle : Revue de littérature. *Revue Française d'Economie et de Gestion*. 2, 11 (févr. 2022).

McCrae, R. R., & Costa, P. T. (1985). Comparison of EPI and psychoticism scales with measures of the five-factor model of personality. *Personality and Individual Differences*, 6(5), 587-597.

McCrae, R. R., & Costa, P. T. (1987). Validation of the five-factor model of personality across instruments and observers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52(1), 81.

McCrae, R. R., & Costa, P. T. (2003). *Personality in adulthood: A five-factor theory perspective*. Guilford Press.

McDougall, W. (1932). Of the words character and personality. *Journal of Personality*, 1: 3-16.

Miner, M. H. (2007). Burnout in the first year of ministry: Personality and belief style as important predictors. *Mental Health, Religion & Culture*, 10(1), 17-29.

Parkes K. (2010). Personality, psychosocial risks at work, and health. <http://www.college-risquespsychosociaux-travail.fr/site/Revue-Traits-de-personnalite-K-Parkes-Version-anglaise.pdf>.

Rasclé N. et Irachabal S. (2001). Médiateurs et modérateurs : implications théoriques et méthodologiques dans le domaine du stress et de la psychologie de la santé. *Le travail humain*, vol. 64, n° 2, p. 97-118.

Rauch, A. & Frese, M. (2008). A Personality Approach to Entrepreneurship. In S. a. C. Cartwright, C. (Ed.), *The Oxford Handbook of Personnel Psychology* (pp. 121-136). Oxford : Oxford University Press.

Rolland, J. (2004). *L'évaluation de la personnalité : Le modèle en cinq facteurs*. Wavre: Mardaga.

Spector, P. E., Chen, P. Y., & O'Connell, B. J. (2000). A longitudinal study of relations between job stressors and job strains while controlling for prior negative affectivity and strains. *Journal of Applied Psychology*, 85(2), 211-218.

Watson, J.P., Barbulescu, L., Howe, A.E. & Whitley, L.D. (1999). Algorithm performance and problem structure for flow-shop scheduling. In *Proceedings of the Sixteenth National Conference on Artificial Intelligence*.