



HAL
open science

La mindfulness, recherche exploratoire sur son rôle dans la santé psychologique auprès d'une population de travailleurs

Mathilde Sauvain

► **To cite this version:**

Mathilde Sauvain. La mindfulness, recherche exploratoire sur son rôle dans la santé psychologique auprès d'une population de travailleurs. Psychologie. Normandie Université, 2021. Français. NNT : 2021NORMR105 . tel-03618476

HAL Id: tel-03618476

<https://theses.hal.science/tel-03618476>

Submitted on 24 Mar 2022

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

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



Normandie Université

THÈSE

Pour obtenir le diplôme de doctorat

Spécialité PSYCHOLOGIE

Préparée au sein de l'Université de Rouen Normandie

La mindfulness, recherche exploratoire sur son rôle dans la santé psychologique auprès d'une population de travailleurs

**Présentée et soutenue par
MATHILDE SAUVAIN**

**Thèse soutenue le 14/12/2021
devant le jury composé de**

M. JEAN LUC BERNAUD	PROFESSEUR DES UNIVERSITES, CNAM	Rapporteur du jury
M. SUNG CHEOL JUNG	MAITRE DE CONFERENCES HDR, Etablissement générique COREE DU SUD	Rapporteur du jury
MME ANNE CONGARD	PROFESSEUR DES UNIVERSITES, UNIVERSITE NANTES	Membre du jury
M. ARNAUD VILLIEUX	MAITRE DE CONFERENCES, Université de Rouen Normandie	Membre du jury
M. PIERRE CHAPILLON	PROFESSEUR DES UNIVERSITES, Université de Rouen Normandie	Président du jury
MME CATHERINE WEISMANN ARCACHE	MAITRE DE CONFERENCES HDR, Université de Rouen Normandie	Directeur de thèse

**Thèse dirigée par CATHERINE WEISMANN ARCACHE, CENTRE DE RECHERCHE SUR
LES FONCTIONNEMENTS ET LES DYSFONCTIONNEMENTS PSYCHOLOGIQUES**



Remerciements

Je tiens tout d'abord à remercier Monsieur Arnaud Villieux, co-encadrant de thèse sans qui ce travail n'aurait jamais vu le jour. Son encadrement m'a été très précieux tout au long des ces années de recherche et il a su avoir une disponibilité pendant toutes les différentes étapes de ce projet. Je lui exprime ma profonde gratitude.

Je tiens également à remercier Madame Catherine Weisman-Arcache, Maître de Conférences, Habilitée à Diriger des Recherches pour avoir dirigé ce travail. Je la remercie pour son soutien pendant ces quatre années de recherche.

J'adresse tous mes remerciements aux membres du jury de cette thèse qui ont accepté d'évaluer ce travail, Monsieur Jean-Luc Bernaud, Monsieur Pierre Chapillon, Madame Anne Congard et Monsieur Sung Cheol JUNG.

Mes remerciements s'adressent aussi aux personnes qui m'ont aidé à construire les différents projets de recherche et particulièrement Madame Virginie Althaus et Monsieur Dominique Guédon. J'exprime aussi ma reconnaissance auprès d'Anne Congard et Jean-Luc Kop pour leurs précieux conseils et leurs connaissances scientifiques.

Ces quatre années de thèse n'auraient jamais été possibles sans le soutien précieux de mon comité de suivi et particulièrement de Madame Odile Camus et de Monsieur Laurent Sovet. Je remercie également le laboratoire CRFDP ainsi que l'école doctorale pour leur soutien financier.

Cette thèse est le fruit de différentes études qui ont pu voir le jour grâce aux participants qui ont accepté de participer aux questionnaires et qui ont contribué à les diffuser. Je remercie également Monsieur Othman Sentissi et Monsieur Michel Sabé pour leur contribution à la réalisation d'une de mes études.

Mes derniers remerciements s'adressent à mes proches, mes amis, ma famille, mon mari et ma fille pour leur soutien inconditionnel et leurs encouragements tout au long de ce travail.

Table des matières

REMERCIEMENTS.....	- 1 -
INTRODUCTION.....	- 8 -
GÉNÉRALE	- 8 -
LA TRANSFORMATION DES MODES DE TRAVAIL	- 8 -
L'EMERGENCE DE LA MINDFULNESS	- 10 -
QUELLE PLACE POUR LA MINDFULNESS DANS LE CHAMP DU TRAVAIL ET DES ORGANISATIONS ?	- 12 -
PLAN DE LA THESE.....	- 14 -
PREMIÈRE PARTIE.....	- 15 -
CHAPITRE 1	- 16 -
LA MINDFULNESS, DE SON ORIGINE A SON USAGE OCCIDENTAL	- 16 -
PREAMBULE.....	- 16 -
LA MINDFULNESS, A LA CROISEE DES SAVOIRS ORIENTAUX ET OCCIDENTAUX.....	- 18 -
1. <i>Le Bouddhisme.....</i>	- 18 -
2. <i>Les autres traditions contemplatives.....</i>	- 19 -
3. <i>Les origines de la mindfulness dispositionnelle.....</i>	- 19 -
LE DEVELOPPEMENT DE LA MINDFULNESS EN OCCIDENT	- 20 -
1. <i>Les travaux précurseurs de Kabat- Zinn.....</i>	- 20 -
2. <i>Le courant de la psychologie humaniste.....</i>	- 21 -
3. <i>L'apport de la psychologie positive.....</i>	- 21 -
4. <i>Les apports de la personnalité au regard de la psychologie différentielle.....</i>	- 22 -
CHAPITRE 2	- 24 -
LA MINDFULNESS,.....	- 24 -
UN CONCEPT PROTEIFORME	- 24 -
PREAMBULE.....	- 24 -
DEFINIR LA MINDFULNESS AU XXI ^{EME} SIECLE	- 25 -
1. <i>La mindfulness selon Kabat-Zinn (Kabat-Zinn , 1990).....</i>	- 25 -
2. <i>La mindfulness selon Brown et Ryan (2003)</i>	- 25 -
3. <i>La mindfulness selon Bishop et al. (2006).....</i>	- 26 -
LES DIFFERENTES FORMES DE MINDFULNESS.....	- 27 -
1. <i>La mindfulness état.....</i>	- 27 -
2. <i>La mindfulness dispositionnelle ou la mindfulness trait.....</i>	- 30 -
CHAPITRE 3	- 42 -
LE DEVELOPPEMENT DE LA MINDFULNESS APPLIQUEE AU TRAVAIL ET AUX ORGANISATIONS..	- 42 -
PREAMBULE.....	- 42 -
LES DIFFERENTS MODELES CONCEPTUELS DE LA MINDFULNESS AU TRAVAIL.....	- 43 -
1. <i>Le modèle de Glomb & al. (2011)</i>	- 43 -
2. <i>Le modèle de Dane (Dane, 2011)</i>	- 45 -
3. <i>Le modèle de Good & al. (Good & al., 2016 ; Lyddy & Good, 2017).....</i>	- 45 -
LES EFFETS DE LA MINDFULNESS AU TRAVAIL	- 48 -
1. <i>La mindfulness, un facteur protecteur contre les situations difficiles au travail.....</i>	- 49 -
2. <i>Les effets positifs de la mindfulness au travail.....</i>	- 49 -
3. <i>Les effets des programmes MBI.....</i>	- 50 -
LES ENJEUX DE SON APPLICATION EN ENTREPRISE	- 52 -
1. <i>La mindfulness, un processus intrapersonnel ou interindividuel ?</i>	- 52 -
2. <i>Les limites de la gestion du stress par la mindfulness.....</i>	- 53 -
3. <i>Les recommandations pour une bonne utilisation de la mindfulness dans un contexte organisationnel.....</i>	- 53 -

CHAPITRE 4	- 55 -
DU MAL-ETRE AU	- 55 -
BIEN-ETRE AU TRAVAIL	- 55 -
PREAMBULE.....	- 55 -
LE MAL-ETRE AU TRAVAIL.....	- 56 -
1. <i>Les risques psychosociaux</i>	- 56 -
2. <i>Le stress au travail</i>	- 58 -
3. <i>Le burnout comme indicateur de mal-être au travail</i>	- 62 -
LE BIEN-ETRE AU TRAVAIL, NOUVEL ENJEU POUR LES ORGANISATIONS.....	- 64 -
1. <i>Le bien-être subjectif</i>	- 65 -
2. <i>Le bien-être psychologique</i>	- 67 -
3. <i>L'épanouissement psychologique</i>	- 68 -
4. <i>Le sens de la vie et le sens du travail</i>	- 69 -
CHAPITRE 5	- 71 -
LES PROCESSUS PSYCHOLOGIQUES AU CŒUR DE LA RELATION ENTRE LA MINDFULNESS, LE BIEN-ETRE ET LE MAL-ETRE AU TRAVAIL	- 71 -
PREAMBULE.....	- 71 -
LES AFFECTS POSITIFS ET NEGATIFS	- 72 -
LES DIFFERENTES STRATEGIES DE <i>COPING</i>	- 74 -
LA RUMINATION	- 77 -
LE DETACHEMENT PSYCHOLOGIQUE	- 79 -
SECONDE PARTIE.....	- 81 -
CHAPITRE 1	- 82 -
QUESTIONS DE RECHERCHE.....	- 82 -
OBJECTIFS DE LA THESE.....	- 82 -
LES QUESTIONNEMENTS SUSCITES LORS DE CETTE RECHERCHE	- 82 -
LES OBJECTIFS DE LA THESE.....	- 85 -
1. <i>Objectifs de la première étude</i>	- 85 -
2. <i>Objectifs de la deuxième étude</i>	- 85 -
3. <i>Objectifs de la troisième étude</i>	- 86 -
4. <i>Objectifs de la quatrième étude</i>	- 87 -
CHAPITRE 2	- 88 -
RECHERCHES EMPIRIQUES.....	- 88 -
ÉTUDE 1	- 88 -
LES BENEFICES DE LA <i>MINDFULNESS</i> DISPOSITIONNELLE DANS LE BIEN-ETRE AU TRAVAIL ET LE ROLE DES AFFECTS ET DES STRATEGIES DE <i>COPING</i>	- 88 -
1. <i>Les liens entre la mindfulness dispositionnelle et le bien-être au travail</i>	- 89 -
2. <i>Le rôle des affects, premier médiateur de la relation entre la mindfulness trait et le bien-être au travail</i>	- 91 -
3. <i>Les stratégies de coping, second médiateur en série de la relation entre la mindfulness trait et le bien-être au travail</i>	- 91 -
4. <i>Objectifs de l'étude</i>	- 92 -
METHODES	- 95 -
1. <i>Participants</i>	- 95 -
2. <i>Mesures</i>	- 95 -
3. <i>L'analyse des données</i>	- 98 -
4. <i>Résultats</i>	- 98 -
5. <i>Discussion</i>	- 113 -
ÉTUDE 2	- 122 -
LA <i>MINDFULNESS</i> DISPOSITIONNELLE, FACTEUR PROTECTEUR DU BURNOUT AUPRES DE PROFESSIONNELS DE SANTE, LE ROLE DES AFFECTS ET DES STRATEGIES DE <i>COPING</i>	- 122 -
1. <i>Les associations entre la mindfulness et le burnout</i>	- 122 -

2.	<i>L'objectif de cette étude.....</i>	- 124 -
3.	<i>Méthode.....</i>	- 126 -
4.	<i>Résultats.....</i>	- 128 -
5.	<i>Discussion.....</i>	- 134 -
ETUDE 3.....		- 141 -
EFFETS DE LA MINDFULNESS DISPOSITIONNELLE DANS LA REDUCTION DU NIVEAU DE BURNOUT. APPLICATION D'UN PROTOCOLE DE MEDITATION DE PLEINE CONSCIENCE AUPRES D'UNE POPULATION DE SOIGNANTS SALARIES (ETUDE PILOTE).....		- 141 -
1.	<i>La mindfulness dispositionnelle, une capacité à valoriser.....</i>	- 142 -
2.	<i>Quelles sont les conséquences sur les autres variables ?.....</i>	- 143 -
3.	<i>Méthodes.....</i>	- 146 -
4.	<i>Résultats.....</i>	154
5.	<i>Discussion.....</i>	- 160 -
ÉTUDE 4.....		- 166 -
LES EFFETS DE LA MINDFULNESS DISPOSITIONNELLE, DE LA LATITUDE DECISIONNELLE, DE LA DEMANDE PSYCHOLOGIQUE ET DU SOUTIEN SOCIAL SUR LE STRESS ET LE BURNOUT.		- 166 -
ROLE MEDIEUR DE LA RUMINATION ET DU DETACHEMENT PSYCHOLOGIQUE.		- 166 -
1.	<i>L'importance des facteurs individuels et environnementaux et leurs conséquences dans le mal-être au travail.....</i>	- 167 -
2.	<i>Quels sont les processus psychologiques qui interviennent dans cette relation ?.....</i>	- 169 -
	- 173 -
3.	<i>Méthodes.....</i>	- 173 -
4.	<i>Résultats.....</i>	- 178 -
5.	<i>Discussion.....</i>	187
DISCUSSION GENERALE		195
SYNTHESE DES PRINCIPAUX RESULTATS		195
1.	<i>Rappel des objectifs principaux de la recherche</i>	195
2.	<i>Les bénéfices de la mindfulness dispositionnelle dans le bien-être au travail</i>	195
3.	<i>Le rôle de la mindfulness dispositionnelle comme facteur protecteur de l'épuisement professionnel</i>	197
4.	<i>Les effets de la mindfulness dans la réduction du niveau de burnout grâce à un protocole de méditation de pleine conscience.....</i>	198
5.	<i>Le rôle de la mindfulness, de la latitude décisionnelle, de la demande psychologique et du soutien social sur le stress et l'épuisement professionnel</i>	199
6.	<i>Synthèse des résultats</i>	199
LES LIMITES GENERALES DE LA RECHERCHE		203
LES PERSPECTIVES DE CETTE RECHERCHE.....		205
1.	<i>Insérer la mindfulness dans un contexte de prévention.....</i>	205
2.	<i>Inclure la mindfulness dans le recrutement ou les techniques de développement professionnel.....</i>	206
3.	<i>Un retour à la spiritualité</i>	206
4.	<i>Insérer la mindfulness dans les outils d'intervention de psychologie positive</i>	208
CONCLUSION.....		209
REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES		210

Liste des tableaux

Tableau 1 : Mesures d'auto-évaluation de la <i>mindfulness</i> dispositionnelle selon Rau & Williams (2016)	37
Tableau 2 : Résumé des recommandations pour de futures recherches pour aborder les questions clés de la littérature sur la pleine conscience en milieu de travail selon Jamieson & Tuckey (2017)	56
Tableau 3 : Moyennes, écarts-types, alpha de Cronbach et analyses intercorrélationnelles entre l'ensemble des variables de l'étude 1	103
Tableau 4 : Modèle de médiation en série des prédicteurs de la relation entre la <i>mindfulness</i> trait et la satisfaction de vie professionnelle pour l'étude 1	107
Tableau 5 : Effets indirects selon la méthode du bootstrapping et intervalles de confiance à 95% pour les modèles de médiation de l'étude 1	108
Tableau 6 : Modèle de médiation en série des prédicteurs de la relation entre la <i>mindfulness</i> trait et l'épanouissement psychologique en milieu de travail pour l'étude 1	112
Tableau 7 : Effets indirects selon la méthode du bootstrapping et intervalles de confiance à 95% pour les modèles de médiation de l'étude 1	113
Tableau 8 : Analyses descriptives de l'étude 2	133
Tableau 9 : Analyse inter-corrélationnelle des variables mesurées de l'étude 2	135
Tableau 10 : Description du programme <i>MBSR</i> appliqué par l'instructeur pour les participants selon Kabat-Zinn (2014)	157
Tableau 11 : Analyses descriptives, scores, moyennes, écarts-types et cohérences internes du trait <i>mindfulness</i>	160
Tableau 12 : Moyennes, écarts-types, cohérences internes et test T pour l'ensemble des variables avant et après le programme <i>MBSR</i>	161
Tableau 13 : Test de Wilcoxon pour la comparaison de moyennes	164
Tableau 14 : Analyses descriptives et analyses intercorrélationnelles des variables	185
Tableau 15 : Modèle de régression pour la rumination avec la méthode « pas à pas »	186
Tableau 16 : Modèle de régression pour le détachement psychologique avec la méthode « pas à pas »	186
Tableau 17 : Modèle de régression pour le stress avec la méthode « pas à pas »	187
Tableau 18 : Modèle de régression pour le <i>burnout</i> avec la méthode « pas à pas »	187

Liste des figures

Figure 1 : Processus de bases et secondaires reliant la <i>mindfulness</i> à l'autorégulation selon Glomb et al. (2011)	45
Figure 2 : Relation entre la <i>mindfulness</i> et la performance des tâches selon Dane (2011)	46
Figure 3 : Cadre intégratif reliant la <i>mindfulness</i> aux résultats en milieu de travail selon Good et al. (2016)	47
Figure 4 : Modèle inductif de l'expérience, des résultats et des antécédents de la <i>mindfulness</i> au travail selon Lyddy & Good (2017)	49
Figure 5 : Schéma théorique du stress, des stratégies de <i>coping</i> et de l'adaptation selon Lazarus et Folkman (1984)	60
Figure 6 : Le modèle « Demandes-Ressources au Travail » selon Bakker & Demerouti (2007)	63
Figure 7 : Présentation du modèle conceptuel pour la satisfaction de vie professionnelle	96
Figure 8 : Présentation du modèle conceptuel pour l'épanouissement psychologique en milieu de travail	97
Figure 9 : Présentation du modèle conceptuel estimant les relations entre la <i>mindfulness</i> trait, les affects, les stratégies de <i>coping</i> et l'épuisement professionnel	129
Figure 10 : Résultats du modèle d'équations structurelles estimant les relations entre la <i>mindfulness</i> trait et l'épuisement professionnel	137
Figure 11 : Aperçu des relations entre les concepts de <i>mindfulness</i> , les interventions, la pratique de la <i>mindfulness</i> , l'état et le trait <i>mindfulness</i> selon Jamieson & Tuckey (2017)	145
Figure 12 : Le modèle conceptuel pour le <i>burnout</i> développé à partir des relations hypothétiques entre les différentes variables	176
Figure 13 : Le modèle conceptuel pour le stress développé à partir des relations hypothétiques entre les différentes variables	177
Figure 14 : Modèle d'équations structurelles sur les liens de causalité entre les facteurs prédicteurs, le trait <i>mindfulness</i> , la latitude décisionnelle, la demande psychologique, le soutien social ainsi que les processus médiateurs, la rumination et du détachement psychologique sur le <i>burnout</i>	189

Annexes

Annexe 1 : Le nombre de productions scientifiques par année sur la <i>mindfulness</i>	II
Annexe 2 : Communication affichée. Sauvain, M., Villieux, A., Weismann-Arcache, C. & Gouvernet, B. (2018, juillet). Influence de la <i>mindfulness</i> « trait » sur l'épuisement professionnel, rôle médiateur du <i>coping</i> ? 23 ^e Journées de psychologie différentielle, Luxembourg.	III
Annexe 3 : Communication orale. Sauvain, M., Villieux, A., Weismann-Arcache, C. (2019, Juin). La <i>mindfulness</i> à l'épreuve des risques psychosociaux : Quelles implications pour la santé et le sens du travail ? 8 ^{ème} junior colloque de Psychologie du travail et des Organisations, CNAM, Paris.	IV
Annexe 4 : Questionnaire de l'étude 1 et de l'étude 2	VII
Annexe 5 : Questionnaire de l'étude 3 et de l'étude 4	XVII
Annexe 6 : Descriptif de l'échantillon de l'étude 2	XXXII
Annexe 7 : Formulaire d'information et formulaire de consentement pour les participants de l'étude 3	XXXIII
Annexe 8 : Comparaison des affects positifs et négatifs avant et après le programme MBSR de l'étude 3	XXXIX
Annexe 9 : Matrice de corrélations de Spearman avant et après le programme entre les variables	XL
Annexe 10 : Guide d'entretien construit pour la réalisation des entretiens individuels	XLI
Annexe 11 : Descriptif de l'échantillon de l'étude 4	XLIII
Annexe 12 : Analyse factorielle des échelles PSS-10, BMS-10 et RQQ	XLIV
Annexe 13 : Les liens de corrélation entre la <i>mindfulness</i> et le sens du travail	XLV
Annexe 14 : Les différentes institutions internationales travaillant sur le sujet de la <i>mindfulness</i> au travail	XLVI
Annexe 15 : Les différentes collaborations entre les équipes internationales	XLVII

INTRODUCTION

GÉNÉRALE

La transformation des modes de travail

On ne peut ignorer l'accélération numérique qui s'est considérablement développée au cours des dernières décennies. Nous assistons à une révolution numérique et technologique sans précédent. L'impact de ces nouvelles technologies et des GAFAs¹ est considérable sur nos modes de vie. Des voix commencent à s'élever pour dénoncer le marché très lucratif de l'attention individuelle (Loye, 2018) et la volonté des GAFAs de vouloir capter l'attention individuelle le plus longtemps possible (Loye, 2018; Wagner, 2016). Ces bouleversements sans précédent, impliquent un certain nombre de conséquences dans le domaine du travail et des organisations, dont deux en particulier nous paraissent d'importance.

En premier lieu, ces nouvelles technologies impactent les modes de travail et entraînent de véritables changements de méthodes dans l'organisation du travail (Volkoff & Delgoulet, 2019). En effet, l'intensification du travail s'est accrue depuis la mise en place dans les entreprises des nouvelles technologies de l'information et de communication et elles ont transformé les modes de communication (Bobillier Chaumon, 2021; Medzo-M'engone & al., 2019). De surcroît, de plus en plus d'ordinateurs portables, de mobiles multi-fonctions (*smartphones*) ou de tablettes ont envahis les différents milieux professionnels effaçant discrètement les limites entre les sphères sociales, privées, familiales et professionnelles. Une utilisation fréquente, et même parfois permanente de ces outils entraînent une connectivité accrue qui n'est pas sans conséquence sur les moments de répit et de détachement

¹ Acronyme qui signifie les quatre entreprises les plus puissantes : Google, Apple, Facebook, Amazon et

psychologique. L'ambition de ces outils est de pouvoir augmenter la productivité, de perfectionner les méthodes de travail et d'assurer aussi la pérennité de l'entreprise en maximisant le profit (Medzo-M'engone & al., 2019), mais à quel prix pour les travailleurs ?

En second lieu, ces nouvelles technologies modifient profondément les organisations et le travail avec des conséquences positives et négatives sur la santé psychologique au travail (Medzo-M'engone & al., 2019). En effet, les travailleurs voient leur rythme de travail s'intensifier, ils doivent traiter une densité d'informations, ou bien exécuter des tâches de travail dans un temps parfois très court engendrant une perte d'autonomie (Medzo-M'engone & al., 2019). Ces nouvelles formes de travail exigent des salariés de mobiliser davantage de ressources cognitives et de maintenir une attention soutenue (Medzo-M'engone & al., 2019). En conséquence, le contexte actuel de ces évolutions sur le travail implique une prévention accrue de la santé psychologique au travail.

En somme, pour conserver la motivation et la performance des salariés dans un contexte de forte mondialisation, un processus d'individualisation du travail s'est mis en place. Cette évolution a impacté le rythme imposé aux travailleurs et l'évolution du travail (Jamieson & Tuckey, 2017). L'individualisation du travail est marquée par des nouvelles technologies de plus en plus désocialisantes, des objectifs financiers de plus en plus personnalisés, des collectifs de travail qui sont de moins en moins sollicités et des modes de management qui capitalisent sur les personnalités et les différences individuelles plutôt que le recours au collectif. L'ensemble de ces situations n'est pas sans conséquences sur l'augmentation du stress professionnel et des stratégies mises en œuvre par les travailleurs pour gérer leurs difficultés.

Selon une étude réalisée entre 2013 et 2017 par l'observatoire du stress au travail dirigé par le Docteur Patrick Légeron², 24% des individus interrogés déclarent être en hyperstress (Observatoire de la santé psychologique au travail, 2017). L'hyperstress est un état de stress

² Le Docteur Patrick Légeron est psychiatre et spécialiste du stress en entreprise

trop élevé entraînant potentiellement de fortes conséquences sur la santé psychologique des travailleurs. Selon cette étude, les femmes semblent plus touchées que les hommes et certains secteurs seraient plus à risque que d'autres comme celui de la santé humaine et des actions sociales, les arts, spectacles et activités récréatives ou encore le secteur financier et des assurances (Observatoire de la santé psychologique au travail, 2017). Ces données montrent l'importance des enjeux de santé publique et économique pour les prochaines années.

Afin de pouvoir s'adapter à l'ensemble des changements que ces évolutions ont entraîné, les travailleurs doivent mettre l'accent sur leurs propres ressources et leurs stratégies individuelles (Jamieson & Tuckey, 2017). Ces actions ont pour but de les aider à atténuer le stress professionnel et de maintenir leur employabilité dans un monde devenu de plus en plus compétitif.

L'émergence de la mindfulness

L'une de ces ressources individuelles a particulièrement retenu l'attention des chercheurs. En effet, la *mindfulness*, communément nommée « pleine conscience » en français, est devenue ces dernières années un véritable objet de recherche (Berghmans, 2010; Glomb & al., 2011; Jamieson & Tuckey, 2017; Rau & Williams, 2016). Considérée comme une potentielle ressource psychologique, elle a reçu une attention considérable dans plusieurs disciplines.

Ce concept se retrouve au carrefour de multiples domaines comme la médecine, la psychothérapie, la psychologie clinique ou la psychologie différentielle avant d'être investigué récemment dans le champ de la gestion, des organisations et du travail (Reb & al., 2020). En effet, la *mindfulness* suscite un vif intérêt dans ce domaine, car elle est considérée comme une

réponse possible à l'ensemble des sollicitations permanentes auxquelles sont confrontés aujourd'hui les travailleurs.

Comment la *mindfulness*, une pratique issue des traditions indiennes est-elle devenue en quelques années, une véritable technique de gestion du stress ?

La notion de « *mindfulness* » est issue de la tradition bouddhiste théravada et elle est née en Inde il y a plus de 2500 ans. La notion a été introduite en Occident principalement dans un contexte Nord-Américain à la fin des années quatre-vingt par (Kabat-Zinn, 1990). Il est à l'origine de multiples travaux scientifiques sur le sujet et à l'origine de programmes de réduction du stress qui ont rencontré un large succès. Aux États-Unis, l'engouement pour son travail est assez rapide, mais en France, il faudra attendre la traduction de ses livres pour que la « pleine conscience » rencontre le succès que nous lui connaissons aujourd'hui.

Depuis ces travaux pionniers, de nombreuses conceptualisations se sont succédées sans pour autant créer un consensus dans la communauté scientifique. Pour certains auteurs, c'est une pratique permettant de cultiver un état attentionnel (Kabat-Zinn, 1990), pour d'autres, il s'agirait essentiellement d'une capacité métacognitive consistant à « penser sur sa propre pensée » (Bishop & al., 2006). D'autres encore abordent la *mindfulness* comme une caractéristique naturelle, innée présente chez l'ensemble des individus (Brown & Ryan, 2003). Pour ces derniers, la *mindfulness* est alors considérée comme une disposition stable à être attentif et conscient de ce qui se déroule dans le moment présent. La *mindfulness* renvoie ainsi à une capacité (*capacity*) ou une caractéristique naturelle (*naturally occurring characteristic*) qu'il est possible de développer, car il existerait des variabilités intra-individuelles dans le maintien de l'attention (Brown & Ryan, 2003; Brown & Ryan, 2004; Weinstein & al., 2009). En somme, la *mindfulness* peut se résumer à la capacité de porter son attention au moment présent en prenant conscience de ses pensées, de ses émotions et de ses sensations physiques.

Même si l'étude de la *mindfulness* avance des résultats scientifiques intéressants en médecine et en psychologie, sa conceptualisation théorique n'est pas unanime (Csillik & Tafticht, 2012) et sa signification est devenue de plus en plus imprécise (Glomb & al., 2011).

Quelle place pour la mindfulness dans le champ du travail et des organisations ?

De nouveaux travaux se sont basés sur les effets bénéfiques de la *mindfulness* sur la santé psychologique pour pouvoir en investiguer ses effets potentiels sur la santé psychologique au travail. Certains auteurs comme Tomlinson et al. (2018) incitent les chercheurs à explorer la relation entre la *mindfulness* et la santé psychologique des individus. Selon eux, la *mindfulness* pourrait avoir des conséquences dans la gestion par l'individu de sa santé et de son bien-être. Ainsi, nous pouvons nous demander si les effets bénéfiques sur la santé psychologique au sens large peuvent s'appliquer dans un contexte professionnel.

La santé psychologique au travail a longtemps été investiguée sous l'angle des dysfonctionnements et de leurs effets néfastes sur les travailleurs. Cependant, dans la recherche scientifique, un véritable changement de paradigme semble s'opérer (Sauvezon & al., 2019). En effet, depuis quelques années, l'émergence de la psychologie positive avec le développement du bien-être au travail a élargi la perspective en apportant une vision plus positive du travail (Dupuis & al., 2019; Grosjean & Guyot, 2016). Longtemps, la psychologie positive et la *mindfulness* ont évolué de manière indépendante pourtant ces deux approches sont toutes deux complémentaires (Shankland & André, 2014). C'est ainsi que la *mindfulness* a été intégrée au champ d'études de la psychologie positive car elle est considérée comme une capacité innée et une compétence psychologique présente chez les individus. La *mindfulness*

permettrait alors un fonctionnement optimal et un développement du potentiel d'un individu, principes fondateurs de la psychologie positive (Csillik & Tafticht, 2012).

Afin d'étudier la *mindfulness* sous l'angle du travail, plusieurs modèles ont été proposés par des auteurs afin d'identifier les possibles bénéfices de cette capacité dans un cadre organisationnel (Dane, 2011; Glomb & al., 2011; Lyddy & Good, 2017). Les études portant sur ce lien entre la *mindfulness* et la psychologie du travail et des organisations restent cependant peu nombreuses et n'ont été que très rarement menées dans un contexte francophone (Berghmans, 2010 ; Strub & Steiler, 2014).

Par conséquent, nous estimons que l'étude de la *mindfulness* en lien avec la santé psychologique au travail est un domaine de recherche prometteur. Notre estimation se base sur l'hypothèse que la *mindfulness* pourrait être une ressource psychologique importante pour les travailleurs. Elle permettrait, entre autres, d'accroître le bien-être professionnel et de protéger du mal-être professionnel.

Nous nous sommes posés ces questions avant de commencer cette recherche :

- La *mindfulness* est-elle liée à la santé psychologique au travail ?
- La *mindfulness* permet-elle l'augmentation du bien-être au travail ?
- Quels sont ses effets sur le mal-être au travail ? Est-elle un facteur protecteur ?
- Peut-elle être une ressource pour les professionnels qui ressentent une difficulté au travail ?

Pour aborder ces questions portant sur la santé psychologique des travailleurs, il nous a semblé important d'étudier la *mindfulness* aussi bien sous l'angle du bien-être au travail que sous l'angle du mal-être au travail. Aussi, nous pensons que d'autres mécanismes psychologiques, comme le ressenti affectif, les stratégies de *coping*, la rumination et le détachement psychologique peuvent participer à l'augmentation du bien-être ou à l'augmentation du mal-être au travail et doivent être investigués.

Plan de la thèse

Afin de répondre aux différents enjeux soulevés dans cette introduction, nous avons scindé notre recherche en deux parties.

Une première partie relève des différents concepts théoriques que nous abordons tout au long de ce travail. Dans cette première partie, les trois premiers chapitres sont consacrés à la *mindfulness*, de son positionnement général à son application au monde du travail. Ensuite, nous décrivons la santé psychologique au travail au regard du bien-être et du mal-être au travail. Nous terminons cette première partie par la description des processus psychologiques qui sont au cœur de la relation entre la *mindfulness* et la santé psychologique au travail.

La seconde partie est consacrée à la réalisation de la recherche doctorale. Lors du premier chapitre, nous présentons la problématique et les objectifs de travail des quatre études qui ont été réalisées. Dans un second chapitre, nous détaillons chacune de ces études. Plus précisément, nous exposons les objectifs, la population étudiée, les outils mis en œuvre, les analyses statistiques réalisées, et la mise en perspective des résultats.

PREMIERE PARTIE

CADRE THEORIQUE

CHAPITRE 1

La mindfulness, de son origine à son usage occidental

Préambule

Au cours de ces dernières années, les publications sur la thématique de la *mindfulness* se sont développées à un rythme exponentiel (Rau & Williams, 2016; Williams & Kabat-Zinn, 2011). Depuis l'article de Brown & Ryan (2003), qui fut précurseur dans le champ de recherche de la *mindfulness* dispositionnelle et le développement de leur échelle, les articles et la création d'outils psychométriques se sont multipliés. En dix ans seulement, de 2001 à 2011, le nombre de recherches sur le sujet est passé de 28 à 397 (Segal & al., 2013). La *mindfulness* a été investie par d'autres champs que celui de la médecine et de la psychologie comme l'enseignement, les thérapies cognitives, les neurosciences, le droit, les affaires et le *management* (Williams & Kabat-Zinn, 2011).

Pour illustrer cet engouement, les quelques chiffres recensés par Glomb & al., (2011) montrent le profond enthousiasme sur le sujet. Le moteur de recherche Google[®] dénombre plus de six millions de liens dans sa base de données, Amazon[®] répertorie 2000 ouvrages avec le terme « *mindfulness* » dans le titre ou dans les mots-clés et la base de données et Psycinfo³ recense 2221 articles, livres ou mémoires avec le mot « *mindfulness* » en mot-clé (Glomb & al., 2011). Cet enthousiasme est toujours d'actualité, car le nombre de publications continue d'augmenter et beaucoup d'études ne sont pas encore publiées (Rau & Williams, 2016). Après

³ Base de données produite par l'Association Américaine de Psychologie (APA)

avoir été investi dans de nombreuses disciplines, c'est dans le champ du travail et des organisations que le rôle de la *mindfulness* a été investigué notamment sur ses effets sur la santé, le bien-être et la performance (Jamieson & Tuckey, 2017).

Cependant, la multitude de travaux sur ce sujet ainsi que l'absence de consensus sur une définition par les chercheurs n'a fait qu'accroître les disparités et les imprécisions sur le concept. Bien que Williams & Kabat-Zinn, (2011) qualifient d'« extraordinaire » l'engouement pour la *mindfulness* sur les quinze dernières années, l'ambiguïté sémantique utilisée dans les études ne permet pas la généralisation et la comparaison des résultats obtenus (Anālayo, 2019). Des méta-analyses soulignent l'importante hétérogénéité entre les études et interpellent sur la nécessité d'établir des recherches plus précises sur les avantages de l'utilisation de la *mindfulness* ainsi que sur la clarification du concept (Goyal & al., 2014; Ospina & al., 2007).

Dans ce chapitre, nous proposons d'explorer les différentes origines de la *mindfulness* à travers les époques. De ses origines bouddhistes aux approches plus contemporaines que nous lui connaissons aujourd'hui, nous présentons les différents courants qui ont permis à la *mindfulness* de traverser les siècles.

La *mindfulness*, à la croisée des savoirs orientaux et occidentaux

La conceptualisation de la *mindfulness* par Kabat-Zinn a profondément dominé les recherches scientifiques occidentales, cependant pour comprendre le concept, il est important de revenir sur ses origines initiales (Grossman & Van Dam, 2011).

1. Le Bouddhisme

La *mindfulness* semble profondément ancrée dans les racines de l'enseignement du bouddhisme théravada⁴ (Anālayo, 2019; Olendzki, 2011). *Mindfulness* provient du terme *sati* qui désigne la présence d'esprit en langue *pāli* (Glomb & al., 2011; Rau & Williams, 2016). Le bouddhisme théravada est l'un des trois courants du bouddhisme, il prend racine en Inde et son origine remonte à plus de 2500 ans. Le père fondateur du bouddhisme, le bouddha Shakyamuni a livré des enseignements oraux, retranscrits quelques années plus tard, au travers des *suttas*. Certaines *suttas* délivrent les caractéristiques particulières de la *mindfulness* ou pleine conscience (traduction française qui ne reprend pas l'intégralité de la définition originale) notamment à travers les pratiques de méditation (Strub & Steiler, 2013). L'éveil et la sagesse sont les états qu'un individu peut atteindre au travers d'une pratique méditative régulière (Strub & Steiler, 2013) et d'une réalisation spirituelle. Dans le texte original, le discours des quatre fondements de l'attention, *Maha Satipatthana Sutta*, décrit une attention du pratiquant sur le corps, les sensations, à la conscience des sens, et aux objets mentaux. Dans la tradition bouddhiste, le bouddha décrit quatre nobles vérités, l'existence de la souffrance (1^{ère} vérité), l'origine de la souffrance (2^{ème} vérité), la cessation de la souffrance (3^{ème} vérité). La quatrième noble vérité du Bouddha, *Magga*, est la voie qui mène à la cessation de la souffrance (Thera,

⁴ C'est une branche du bouddhisme pratiquée dans les pays d'Asie du Sud Est (Strub et Steiler, 2013)

1992). C'est dans cette voie que la pratique de la *mindfulness*, dans les traditions bouddhistes a occupé un rôle central.

2. Les autres traditions contemplatives

Les origines de la *mindfulness* ne proviennent pas seulement de l'enseignement bouddhiste, elles prendraient aussi racine dans d'autres traditions contemplatives (Brown & al., 2007; Brown & Ryan, 2003; Trousselard & al., 2014). Ainsi, avant d'être étudiées par la philosophie et la psychologie occidentale, les origines de la *mindfulness* ou le phénomène de « moment présent » proviendraient d'autres traditions religieuses comme l'hindouisme, le taoïsme, l'islam ou le christianisme (Trousselard & al., 2014). La notion de moment présent est retrouvée dans les écrits de certains philosophes comme Montaigne ou Spinoza. La *mindfulness* se retrouve à la croisée de beaucoup de disciplines comme la phénoménologie, l'existentialisme, le naturalisme, le transcendantalisme et l'humanisme (Brown & al. 2007).

3. Les origines de la *mindfulness* dispositionnelle

La *mindfulness* dispositionnelle est évoquée dans les premiers textes fondateurs du bouddhisme théravada. Ces premiers textes font état de différences innées chez les personnes dans leur capacité à maintenir leur attention. Ces différences sont relatées dans un traité, le *Puggalapanatti* qui signifie la description des personnalités ou des types de caractères que l'on retrouve dans l'une des trois collections de l'enseignement bouddhiste, l'*Abhidhamma* (Anuruddha & Bodhi, 2000; Rau & Williams, 2016). L'*Abhidhamma*, décrit, grâce à la philosophie bouddhiste, la *mindfulness* comme une compréhension psychologique qui s'apparente par analogie au modèle plus moderne des typologies de personnalité. Le *Puggalapanatti* fait état de personnes qui auraient des « différences innées » dans leur capacité à être vigilant et d'autres personnes caractérisées par de l'indifférence sur leur propre chemin bouddhiste (Rau & Williams, 2016).

Le développement de la *mindfulness* en Occident

Depuis une trentaine d'années, la *mindfulness* ancrée dans la philosophie bouddhiste a revêtu un savoir plus occidental avec l'apport de plusieurs disciplines comme celles de la médecine et de la psychologie. Le succès de la *mindfulness* telle qu'elle a été introduite en occident par Kabat-Zinn a été favorisée par l'existence de plusieurs courants comme celui de la psychologie humaniste (Rogers, 1957) et celui de la psychologie positive (Seligman, 2002). De surcroît, la psychologie de la personnalité étudiée dans une perspective différentialiste, a joué un rôle considérable dans la compréhension du concept de *mindfulness*.

1. Les travaux précurseurs de Kabat- Zinn

Les travaux pionniers de Jon Kabat-Zinn ont permis de faire connaître la *mindfulness* sous une forme occidentalisée. Ce dernier, fonde la clinique de réduction de stress à partir des enseignements bouddhistes zen qu'il a lui-même reçu lors de séjours en Asie. Elle est installée au sein du Centre Hospitalier du Massachusetts depuis 1979 (Rau & Williams, 2016; Williams & Kabat-Zinn, 2011). Décontextualisé de toute forme religieuse, le programme « Mindfulness-based Stress Reduction » (*MBSR*) a été créé à partir d'exercices de méditation et de yoga pour réduire le stress et traiter les douleurs chroniques (Kabat-Zinn, 2014). Ce programme a rencontré un grand succès aux États-Unis et a contribué fortement à la popularité actuelle de la *mindfulness* en occident. Cette forme laïcisée de la *mindfulness* a permis la validation du programme par les scientifiques. D'autres programmes d'intervention basés sur la *mindfulness* ont par ailleurs été développés comme le *Mindfulness-Based Cognitive Therapy (MBCT)* et par la suite plus largement les *Mindfulness Based Interventions (MBI)*. Par extension, de nombreuses études ont permis de mettre en valeur les effets bénéfiques de la *mindfulness* auprès de populations cliniques et non-cliniques (Baer, 2003; Bishop, 2002; Chiesa & Serretti, 2009, 2011; Grossman & al., 2004).

2. Le courant de la psychologie humaniste

Le courant de la psychologie humaniste est né entre les années soixante et soixante dix. À l'époque, la discipline de la psychologie est dominée par deux grands courants majeurs, la psychanalyse et le béhaviorisme. Ce troisième courant est représenté par des figures comme Rogers et Maslow principalement (Maslow, 1968; Rogers, 1957; Rogers & Koch, 1959). Ce courant met en avant les facettes positives de l'être humain, il s'intéresse au fonctionnement optimal d'un individu à travers ses ressources personnelles (Csillik, 2017; Lecomte, 2014; Poirier, 2010). Pour Rogers, l'homme a une tendance naturelle à se tourner vers la réalisation de soi (Poirier, 2010). Ce courant va de nouveau connaître un regain d'intérêt au début des années 2000 avec l'arrivée de la psychologie positive (Lecomte, 2014) .

3. L'apport de la psychologie positive

La psychologie positive est une sous-discipline de la psychologie née dans les années deux-mille qui se développe rapidement dans la littérature anglo-saxonne. Elle est fondée par Martin Seligman, ancien président de l'Association Américaine de Psychologie. Seligman (2004) part du constat que le modèle des classifications des maladies mentales ne s'intéresse pas à l'amélioration des gens, ne présentant pas de troubles avérés, par des traitements positifs. Selon cet auteur, la psychologie d'après-guerre ne s'est développée que sur le principe de la guérison et non sur le renforcement des forces de l'individu (Seligman, 2002). Il définit la psychologie positive comme « l'étude (...) scientifique des conditions et processus qui contribuent à l'épanouissement ou au fonctionnement optimal des individus, des groupes et des institutions » (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000, p. 5). Les trois objectifs de la psychologie positive sont de s'intéresser aussi bien aux forces qu'aux faiblesses des personnes (1), de se concentrer sur le développement des forces plutôt que la réparation des dommages (2) et de penser les aspects les plus agréables de la vie en tirant parti des ressources, des talents et des forces individuelles et collectives (3) (Seligman, 2004). Il propose trois voies pour rendre les

gens plus heureux (Schueller & Seligman, 2010; Seligman, 2004). La première voie, *pleasant life*, c'est le ressenti d'émotions positives en menant une vie agréable. Selon Seligman (2004), il faut vivre les émotions positives en pleine conscience et en éprouvant du plaisir. La seconde voie, est ce qu'il nomme *good life*. Cette voie se caractérise par une concentration bénéfique et intense portée sur plusieurs domaines : un engagement dans son travail, dans ses relations, dans ses amours, dans ses loisirs. Cette concentration est si intense qu'elle en fait perdre la notion du temps. Et la dernière voie *meaning life* signifie une vie pleine de sens. Cette voie est caractérisée par l'identification de points importants pour l'individu à mettre au service d'une cause et lui permet de se dépasser.

La *mindfulness* a été intégrée au champ d'études de la psychologie positive parce qu'elle est considérée comme une capacité innée et une compétence psychologique présente chez tous les individus. Celle-ci permettrait alors un fonctionnement optimal et un développement du potentiel individuel, principes fondateurs de la psychologie positive (Csillik & Tafticht, 2012). La psychologie positive et la *mindfulness* ont longtemps été étudiées de façon cloisonnée alors que les deux approches peuvent s'apporter mutuellement dans la compréhension des difficultés individuelles, des relations interpersonnelles et dans la vie (Shankland & André, 2014).

4. Les apports de la personnalité au regard de la psychologie différentielle

La psychologie différentielle est la branche de la psychologie qui étudie les différences entre les personnes, entre les groupes et les différences entre les personnes d'un même groupe (Reuchlin, 2010). Elle est basée sur le constat que les individus confrontés à une même variation de leur environnement ne vont pas s'adapter tous de la même façon (Reuchlin, 2010). C'est dans cette perspective différentialiste que le concept de la personnalité a été développé. Il existe aujourd'hui deux principales classifications de la personnalité.

La première est une classification dimensionnelle, utilisée par la psychologie différentielle qui regroupe des traits de personnalité notamment grâce à l'analyse factorielle. La

seconde approche est une classification catégorielle qui est celle utilisée en médecine, en psychiatrie, en psychologie et psychopathologie avec un ensemble de différents symptômes constituant un syndrome (Rolland, 2019).

En psychologie différentielle, la personnalité est définie comme « l'observation attentive et prolongée d'une personne, dans certaines conduites, certaines tendances relativement systématiques [...] à penser, à ressentir et à agir, qui la caractérise et en font quelqu'un d'unique » (Rolland, 2019, p. 41). Dans une perspective différentialiste, l'observation des traits de personnalité est un véritable objet d'étude dans la compréhension des comportements et des variabilités intra-individuelles. La *mindfulness*, considérée comme une disposition ou comme un trait, peut être intégrée au champ d'étude de la personnalité, car elle est considérée comme une caractéristique stable et durable dans le temps. Cependant, la *mindfulness* dispositionnelle a été distinguée du modèle descriptif de la personnalité en cinq facteurs (le *big five*), c'est un trait de personnalité à part entière et un concept unique (Brown & Ryan, 2003; Giluk, 2009). La théorie de la personnalité est susceptible de pouvoir beaucoup apporter à la *mindfulness* dispositionnelle (Rau & Williams, 2016).

Les différents courants contemporains en psychologie ont permis d'apporter un nouveau regard sur la notion de *mindfulness*. Elle se trouve être à la croisée de beaucoup de sous-disciplines de la psychologie. Cette particularité a incité un bon nombre de chercheurs à s'intéresser au concept et à vouloir le définir.

CHAPITRE 2

La mindfulness, un concept protéiforme

Préambule

De nombreux auteurs ont souhaité définir le concept de *mindfulness* avec des définitions plus modernes et davantage ancrées en psychologie. Au-delà des différentes définitions, ce sont aussi plusieurs formes de *mindfulness* qui ont été distinguées dans la littérature. La recherche scientifique démontre que les différentes formes de *mindfulness* ont des propriétés spécifiques distinctes dans leurs effets sur la santé psychologique des individus (Jamieson & Tuckey, 2017). Actuellement, une distinction est faite entre la *mindfulness* « état » (Kabat-Zinn, 2014) et la *mindfulness* dispositionnelle considérée comme une capacité (Brown & Ryan, 2003). Souvent associée à des pratiques méditatives, la *mindfulness* dispositionnelle considérée comme une caractéristique naturelle se distingue de ces pratiques sans pour autant s’y opposer.

Au cours de ce chapitre, nous recensons les différentes définitions qui sont actuellement présentes dans la littérature et nous passons en revue les différentes formes de *mindfulness*. Notre recherche se concentre sur la *mindfulness* dispositionnelle car c’est cette forme de *mindfulness* qui a retenu notre attention dans cette recherche doctorale.

Définir la *mindfulness* au XXI^{ème} siècle

Plusieurs définitions existent actuellement dans la littérature pour définir la *mindfulness*. De nombreuses recherches, dans d'autres disciplines, ont aussi porté leur intérêt sur ce concept. En psychologie, même s'il n'existe pas de réels consensus à ce jour, la *mindfulness* est généralement définie comme une forme de conscience qui est sans jugement et sans réaction aux expériences du moment présent, comme les émotions, les cognitions et les sensations corporelles, ainsi que les stimuli externes tels que les images, les sons et les odeurs (Brown & al., 2007; Brown & Ryan, 2003; Kabat-Zinn, 1990).

1. La *mindfulness* selon Kabat-Zinn (Kabat-Zinn, 1990)

La définition apportée par Kabat-Zinn à la *mindfulness* est très liée à la pratique inspirée du programme thérapeutique qu'il a lui-même créé. Selon Kabat-Zinn (1994), la *mindfulness* est un état dans lequel une personne est capable de donner son attention sur une période sans porter de jugement sur cette expérience. Il définit la *mindfulness* comme « un état de conscience qui apparaît en prêtant attention au moment présent et sans porter de jugement au déroulement de l'expérience de chaque instant » (Kabat-Zinn, 2003, p. 145). Les sept attitudes qui sont d'après lui, les piliers majeurs de cette pratique, sont le non-jugement, la patience, l'esprit du débutant, la confiance, le non-effort, l'acceptation et le lâcher-prise (Kabat-Zinn, 2014, p. 97).

2. La *mindfulness* selon Brown et Ryan (2003)

La définition de Brown & Ryan (2003) s'inscrit davantage dans une conception empirique occidentalisée de la *mindfulness*. Dans leurs travaux, ils avancent que la *mindfulness* est une capacité ou une caractéristique naturelle présente chez tous les individus. Cette capacité peut s'exprimer à des degrés divers en fonction des personnes. Ils définissent la *mindfulness* comme « une capacité à être attentif et conscient de ce qui se déroule dans le moment présent » (Brown & Ryan, 2003, p. 822). Pour ces auteurs, la *mindfulness* est une capacité présente

chez tous les individus, dès le plus jeune âge pouvant être développée notamment par le biais de programmes de méditation (Brown & Ryan, 2003; Brown & Ryan, 2004; Weinstein et al., 2009). D'après Brown et al. (2007), cinq caractéristiques sont essentielles au concept de *mindfulness* : une conscience claire sur les stimuli internes et externes caractérisée par les pensées, les émotions, les actions, ou l'environnement tels qu'ils existent au moment présent (1), une conscience non-conceptuelle et non discriminatoire (2), flexible (3), orientée vers le présent (4) et stable dans le temps (5).

3. La *mindfulness* selon Bishop et al. (2006)

Dans un article, plusieurs auteurs ont constaté le manque de consensus sur le concept de *mindfulness* (Bishop & al., 2006). Selon ces derniers, la première définition donnée par Kabat-Zinn relevait plus de la description du processus de *mindfulness* que d'une réelle opérationnalisation du concept (Bishop & al., 2006). Ces auteurs proposent que la *mindfulness* soit plutôt une capacité métacognitive qui aide les individus à acquérir de la connaissance sur leurs propres pensées. Dans leur définition, ils ont aussi proposé un modèle composé de deux processus.

Le premier processus est l'autorégulation de l'attention maintenue dans l'expérience présente qui permet une identification des événements sur le moment. L'autorégulation intentionnelle de l'attention permet une plus grande prise de conscience des sensations corporelles, des pensées et des émotions.

Le deuxième processus est centré sur l'orientation particulière de l'attention sur les expériences présentes. Cette orientation est une qualité d'attention spécifique caractérisée par l'effort de se connecter à chaque objet conscient de soi (e.g. sensation corporelle, pensée ou émotion). Cette orientation est aussi marquée par une attitude de curiosité, d'ouverture et d'acceptation.

Dans cette partie, nous avons réuni certaines définitions de la *mindfulness*, nous proposons dans la partie qui suit de revenir sur deux formes particulières distinguées dans la littérature.

Les différentes formes de *mindfulness*

Deux formes de *mindfulness* émergent des différentes définitions empiriques mentionnées par ailleurs. Certains auteurs insistent pour qu'une distinction soit faite entre ces deux formes dans les études scientifiques (Rau & Williams, 2016; Tomlinson & al., 2018). Si ces différences ne sont pas correctement mentionnées dans la littérature, il est alors impossible de généraliser les résultats obtenus dans les études ni de les reproduire (Jamieson & Tuckey, 2017; Ospina & al., 2007; Rau & Williams, 2016; Williams & Kabat-Zinn, 2011). Les représentations actuelles de la *mindfulness* distinguent deux formes de *mindfulness*, la *mindfulness* état (Bishop & al., 2006; Kabat-Zinn, 1990) et la *mindfulness* dispositionnelle ou la *mindfulness* trait (Brown & Ryan, 2003). Bien qu'elles soient corrélées positivement entre elles, la *mindfulness* trait et la *mindfulness* état sont conceptuellement indépendantes (Brown et Ryan, 2003 ; Csillik et Tafticht, 2012).

1. La *mindfulness* état

A. Les particularités de la *mindfulness* état

La *mindfulness* état est définie comme « une sensibilité à l'observation des expériences présentes intervenant dans le domaine de la pensée, des sentiments et des sensations changeant d'instant en instant en régulant le centre de l'attention » (Bishop & al., 2004, p. 232). Plus précisément, la *mindfulness* état est un état conscient qui se caractérise par une attention soutenue sur le moment présent sans réagir avec des réponses automatiques (Brown & al., 2007). L'attention est focalisée sur les expériences du moment présent (Brown & al., 2007). La

mindfulness en tant qu'état fait référence à une « fluctuation systématique autour d'un niveau moyen de *mindfulness* » (Csillik & Tafticht, 2012, p. 150) souvent associée à des expériences agréables et positives. Cet état permet un plus grand niveau d'autonomie, des affects positifs plus fréquents et plus intenses et des affects négatifs moins fréquents et moins intenses (Brown & Ryan, 2003). Un haut niveau de *mindfulness* état est prédictif des émotions positives qui sont elles-mêmes prédictives d'un haut niveau d'état *mindfulness* (Du & al., 2019). La *mindfulness* état a des conséquences sur la régulation émotionnelle et le bien-être. Des auteurs avancent que les effets de l'état *mindfulness* sont plus intenses que la *mindfulness* trait (Brown & Ryan, 2003). D'après Kiken & al. (2015) lors des séances de méditation, les individus seraient plus enclins à avoir des états de conscience profonds. Ces états de conscience leur permettraient de développer des attitudes et des comportements plus conscients dit « *mindful* » dans leur vie quotidienne en dehors des séances de méditation.

B. L'intégration de la *mindfulness* dans les thérapies cognitivo-comportementales

Afin de permettre le développement d'un état *mindfulness*, la pratique de la méditation a largement été répandue ces dernières années. Elle a été décontextualisée de ses origines pour être proposée sous la forme d'un programme de méditation laïque.

Un premier programme a été créé afin de réduire le stress, le programme *MBSR*⁵ (Kabat-Zinn, 1982, 2014, 1990) et un second programme, très inspiré du premier, pour prévenir des rechutes dépressives, le programme *M.B.C.T.*⁶ (Segal & al., 2002; Teasdale & al., 2000). Ces programmes à succès créés à la fin des années quatre-vingt ont permis le développement d'autres programmes basés sur la *mindfulness* par la méditation (*MBI*)⁷ qui ont touché d'autres

⁵ Meditation-based stress reduction

⁶ Meditation-based cognitive therapy

⁷ Mindfulness-based intervention

disciplines comme la médecine, la psychologie clinique et la psychothérapie. En psychothérapie, ces programmes ont été intégrés dans la « troisième vague » des thérapies cognitivo-comportementales. En effet, lors des séances, les participants sont invités à prendre conscience de leurs expériences émotionnelles, et le déroulé des exercices leur permet de se détacher des événements. Ce détachement incite les personnes à voir les choses différemment avec une nouvelle attitude et une distance notamment vis-à-vis des émotions et des pensées (Chapelle & al., 2018). Les trois composantes essentielles de la pratique à travers la formation à la *mindfulness* par la méditation sont l'intention, l'attention et l'attitude (Shapiro & al., 2006).

C. Les effets de la *mindfulness* état sur la santé psychologique

La *mindfulness* état semble présenter de nombreux effets bénéfiques pour la santé psychologique des personnes (Chiesa & Serretti, 2011; Greeson, 2009; Hofmann & al., 2010; Keng & al., 2011). Les études ont mis en avant ces effets sur la dépression et l'anxiété (Goyal & al., 2014; Hofmann & al., 2010; Kabat-Zinn, 1982; Miller & al., 1995). Elle diminue les risques de pression artérielle et des maladies cardiovasculaires (Ospina & al., 2007). Elle joue un rôle important dans les facteurs de maladie chronique en réduisant la détresse émotionnelle (Bishop & al., 2004), les symptômes psychologiques et l'incapacité fonctionnelle (Kabat-Zinn & al., 1985). Elle diminue les réponses cognitives négatives (Segal & al., 2002), la vulnérabilité au stress (Bishop & al., 2004) et elle permet une évaluation plus bénigne des situations stressantes (Weinstein & al., 2009). Elle permet aux individus de réagir avec des stratégies de *coping* centrées sur l'approche et le problème plutôt que par évitement (Weinstein & al., 2009). La *mindfulness* état a des effets positifs sur la spiritualité (Carmody & al., 2008), l'empathie, la capacité de contrôle (Shapiro & al., 1998) et la régulation émotionnelle (Chambers & al., 2009).

2. La *mindfulness* dispositionnelle ou la *mindfulness* trait

A. Les particularités de la *mindfulness* dispositionnelle

La *mindfulness* dispositionnelle, présentée comme une capacité ou une caractéristique naturelle a été abordée pour la première fois dans un article de Brown & Ryan en 2003. Cette caractéristique naturelle serait présente chez chaque individu même s'il existerait des variabilités intra-individuelles dans la volonté au maintien de l'attention. De plus, la capacité pourrait varier d'une personne à une autre en fonction de facteurs externes ou internes (Brown & Ryan, 2003). Selon ces auteurs, la *mindfulness* est une capacité à être attentif et conscient de ce qui se déroule dans le moment présent. La *mindfulness* est une caractéristique naturelle qui peut aussi se développer à travers des programmes de méditation laïcs, ou par des exercices de méditation et d'autres pratiques contemplatives (Brown & Ryan, 2003; Brown & Ryan, 2004; Kabat-Zinn, 2003; Weinstein & al., 2009). La *mindfulness* dispositionnelle semble exister indépendamment des autres formes de *mindfulness* (Rau & Williams, 2016). Plusieurs études ont mis en évidence que les programmes de *mindfulness* basés sur la méditation (*M.B.I.*) pouvaient contribuer à augmenter le niveau en *mindfulness* (Carmody & al., 2008; Csillik & Tafticht, 2012; Shahar & al., 2010; Shapiro & al., 2008). Cette forme de *mindfulness* se réfère à la capacité d'un individu et à sa tendance à rester conscient de manière stable dans le temps et au quotidien (Brown & al., 2007). Les individus peuvent différer dans leurs capacités à maintenir leur attention sur le moment présent (Brown & Ryan, 2003; Pepping & Duvenage, 2016). En ce qui concerne l'origine du développement de la *mindfulness* trait chez les individus, des auteurs (Pepping & Duvenage, 2016) ont démontré qu'elle pouvait provenir des expériences et des processus d'attachement de la petite enfance. Un attachement sécurisé dans la petite enfance favorise un niveau plus élevé en *mindfulness* comparativement aux personnes avec un attachement insécure. Les personnes ayant des niveaux élevés de *mindfulness* dispositionnelle sont décrites comme étant mieux ancrés dans le moment présent et davantage capable de réguler

leurs émotions et leurs comportements (Anicha & al., 2012). C'est un facteur de différence individuelle en lien avec de nombreuses caractéristiques psychologiques dont les affects et le stress (Brown & Ryan, 2003; Weinstein & al., 2009) et fortement enraciné dans les disciplines de la psychologie cognitive et dans le champ de la personnalité (Rau & Williams, 2016).

B. Les différentes approches de la *mindfulness* dispositionnelle

Au sein même de la *mindfulness* dispositionnelle, plusieurs approches ont été abordées dans la littérature sur la composition du construit. Des auteurs plaident pour un construit en plusieurs facettes contrairement à d'autres qui souhaitent l'aborder comme une seule et même facette.

Une construction unidimensionnelle

Les premiers travaux sont réalisés par une équipe allemande qui développe le Freiburg Mindfulness Inventory (Buchheld & al., 2001). Les auteurs développent alors une approche en une seule dimension. Leur outil a été surtout développé avec des populations pratiquant la méditation et avec une certaine connaissance de la *mindfulness*.

Ensuite, les travaux de Brown et Ryan (2003) ont permis de développer la *mindfulness* comme une construction unidimensionnelle. Lors de la création de leur échelle, Brown & Ryan (2003) avaient imaginé, initialement, deux dimensions pour évaluer la *mindfulness* dispositionnelle. Ces deux dimensions étaient composées de l'attention « *attention* » et de la conscience « *awareness* ». La création de leur outil s'est concentrée uniquement sur la présence ou l'absence d'attention et la prise de conscience de ce qui se déroule dans le moment présent. Pour eux, ces deux dimensions étaient le point de départ du fondement de la *mindfulness* et ils n'ont pas souhaité concentrer leur recherche sur d'autres attributs de la *mindfulness* tels qu'ils peuvent être développés dans les programmes de méditation de pleine conscience comme la

compassion, l'acceptation, l'empathie ou la gratitude. Cependant, une des deux dimensions, la conscience « *awareness* », a été abandonnée à la suite de leur première analyse factorielle exploratoire.

Pour préciser leur conception de la *mindfulness*, les auteurs ont souhaité écrire un article empirique sur certains processus qu'ils considèrent comme des composantes essentielles de leur conceptualisation (Brown & al., 2007). Un premier processus est l'attention consciente ou la clarté de conscience qui est une attention focalisée sur les stimuli intérieurs et extérieurs comme les sensations, les pensées, les actions, les sentiments. Ils invitent les personnes à rester ouvertes et réceptives aux stimuli qui se présentent dans leur conscience (Leary & Tate, 2007). Un second processus est la diminution du discours intérieur avec la diminution des commentaires mentaux, des ruminations sur le passé ou le futur, la critique et les jugements afin que les personnes restent attentives à l'expérience du moment présent (Leary & Tate, 2007). Le non-jugement est un autre processus non-évaluatif de la *mindfulness* qui permet aux individus de distinguer leur réaction face à un événement et l'événement tel qu'il s'est produit objectivement dans la réalité. La prise de conscience du décalage dans l'évaluation et la réaction par rapport à l'événement et l'événement tel qu'il s'est produit permet aux gens de vivre dans le moment présent sans jugement négatif ou positif (Leary & Tate, 2007). La construction empirique de Brown et Ryan (2003) est l'une des plus utilisées dans la recherche, cependant, elle a pu attirer un certain nombre de critiques notamment par les chercheurs qui leur reprochaient d'avoir trop simplifié le concept de *mindfulness* (Grossman & Van Dam, 2011).

Une construction avec de multiples facettes

Dans un article de 2006, la chercheuse Ruth Baer et son équipe ont souhaité comparer les cohérences internes et réaliser des corrélations entre les différents questionnaires d'auto-évaluation de la *mindfulness* qui existaient jusqu'à présent (Baer & al., 2006). À partir de ces

quatre outils⁸ créés indépendamment les uns des autres et des résultats qu'ils ont obtenus, ils ont conçu un outil distinguant cinq facettes de la *mindfulness*, observer (1), décrire (2), agir en conscience (3), le non-jugement de l'expérience intérieure (4) et la non-réaction à l'activité intérieure (5). Les résultats de leur étude démontrent que les facettes peuvent être prises indépendamment les unes et des autres et que la conceptualisation de la *mindfulness* comme une construction à de multiples facettes peut s'avérer très utile dans la connaissance et dans la compréhension du concept.

Plusieurs modèles ont été développés par la suite par d'autres auteurs. Feldman développe un modèle en quatre facteurs avec l'attention, la concentration sur le moment présent, la prise de conscience et l'acceptation. La somme de ces quatre facteurs donnerait un score global en *mindfulness* (Feldman & al., 2007). D'autres chercheurs pensent que la *mindfulness* est un construit bidimensionnel, composé de l'acceptation et la conscience (Cardaciotto & al., 2008) ou qu'elle est composée seulement de la concentration et de la qualité de l'attention (Rau & Williams, 2016). Nous constatons qu'il existe beaucoup de similitudes conceptuelles entre les différents modèles et qu'ils sont liés empiriquement aux différentes définitions de la *mindfulness*.

C. Les différents outils de mesure de la *mindfulness* dispositionnelle

Afin de mieux comprendre le concept de la *mindfulness* en Occident, plusieurs auteurs ont appelé aux contributions de différents scientifiques pour mieux l'appréhender et la possibilité de pouvoir le mesurer avec des échelles validées et présentant de bonnes propriétés psychométriques. Depuis 2001, ce ne sont pas moins de huit échelles qui ont été créées pour mesurer la disposition à la *mindfulness*. Le tableau ci-dessous (tableau 1) est adapté de celui de

⁸ *Mindfulness Attention Awareness Scale, Freiburg Mindfulness Inventory, Kentucky Inventory of Mindfulness Skills, Cognitive and Affective Mindfulness Scale, Mindfulness Questionnaire*

Rau & Williams (2016). Les échelles sont classées par ordre chronologique. Les deux échelles les plus utilisées par les chercheurs sont la MAAS et le FMMQ (Mesmer-Magnus et al., 2017; Rau & Williams, 2016).

Échelles			Items	Structure factorielle
FMI	<i>Freiburg Mindfulness Inventory</i>	(Buchheld & al., 2001)	30	1 facteur
MAAS	<i>Mindfulness Attention Awareness Scale</i>	(Brown & Ryan, 2003)	15	1 facteur Attention
KIMS	<i>Kentucky Inventory of Mindfulness Skills</i>	(Baer & al., 2004)	39	4 facteurs Accepter sans jugement Agir avec conscience Décrire Observer
CAMS	<i>Cognitive and Affective Mindfulness Scale</i>	(Kumar, 2005)	18	4 facteurs Acceptation Attention Conscience Focus sur le présent
FFMQ	<i>Five Facet Mindfulness Questionnaire</i>	(Baer & al., 2006)	39	5 facteurs Non-jugement Agir avec conscience Décrire Non-réactivité Observer
FMI-14items	<i>Freiburg Mindfulness Inventory-14 items</i>	(Walach & al., 2006)	14	1 facteur
CAMS-R	<i>Cognitive and Affective Mindfulness Scale-Revised</i>	(Feldman & al., 2007)	12	4 facteurs Acceptation Attention Conscience Focus sur le présent
PHLMS	<i>Philadelphia Mindfulness Scale</i>	(Cardaciotto & al., 2008)	20	2 facteurs Acceptation Conscience
SMQ	<i>Southampton Mindfulness Questionnaire</i>	(Chadwick & al., 2008)	16	1 facteur
TMS-Trait	<i>Toronto Mindfulness Scale-Trait Version</i>	(Davis & al., 2009)	13	2 facteurs Curiosité Décentrage

Tableau 1 Mesures d'auto-évaluation de la *mindfulness* dispositionnelle. Adapté à partir de « Dispositional mindfulness: A critical review of construct validation research » par Rau, H., K. & Williams, P., G., 2016, *Personality and Individual Differences*, 93, p.34.

The Freiburg Mindfulness Inventory (FMI)

Cette échelle est la première mesure qui a été conçue pour mesurer le construit empirique de la *mindfulness* dispositionnelle. Cette échelle évalue l'observation du moment présent sans jugement et avec ouverture à l'expérience. Dans la première version créée par les auteurs, elle comportait 38 items. Après des analyses statistiques, elle a finalement été réduite à 30 items (Buchheld & al., 2001). Une publication de 2006 propose une version révisée en 14 items (Walach & al., 2006). Cette échelle a été validée lors de sa première publication auprès de personnes partant en retraite de méditation. Des mesures ont alors été réalisées avant et après la retraite. Les répondants devaient se positionner sur une échelle de Likert en 4 points, allant de 1 « presque jamais » à 4 « presque toujours ». L'alpha de Cronbach pour mesurer la fidélité interne est de 0,93. À l'origine, les auteurs souhaitaient développer un outil pour mesurer quatre facteurs de la *mindfulness*. Cependant, les analyses statistiques n'ont pas confirmé la conceptualisation des auteurs. En effet, les résultats ont indiqué un seul facteur général mesurant la *mindfulness*. Les auteurs suggèrent alors de privilégier une interprétation d'un construit unidimensionnel avec un seul facteur général pour mesurer la *mindfulness* (Buchheld & al., 2001). Cinq ans plus tard, les auteurs développent une nouvelle version de l'échelle validée avec une population sans expérience en méditation (Walach & al., 2006). L'échelle est réduite à 14 items et l'alpha de Cronbach est de 0,86. Les répondants de cette population sont des adultes avec et sans problèmes cliniques ainsi que des participants à des retraites de méditation. L'analyse factorielle réalisée confirme de nouveau un seul facteur général pour mesurer le construit empirique de la *mindfulness*. Les auteurs recommandent alors de ne pas diviser le construit en plusieurs dimensions et de voir la *mindfulness* comme une construction générale avec des facettes interdépendantes contrairement aux travaux de Baer & al. (2006).

The Mindfulness Attention Awareness Scale (MAAS)

En 2003, Brown et Ryan publient leur échelle permettant de mesurer le degré de *mindfulness* chez les individus. Elle deviendra l'une des mesures les plus utilisées pour évaluer la disposition à la *mindfulness* grâce à la qualité de ses propriétés psychométriques (Carlson & Brown, 2005; MacKillop & Anderson, 2007). Elle mesure le degré de présence ou d'absence d'attention et la prise de conscience de ce qui se passe dans le moment présent. Pour valider leur échelle, les auteurs l'ont testée auprès de plusieurs populations comme des méditants, des adultes et étudiants et auprès d'une population clinique avec des personnes atteintes de cancer. Elle est composée de quinze items. Ces items ont été rédigés afin de refléter le degré de présence ou d'inattention dans les expériences de la vie quotidienne comme la communication interpersonnelle, les pensées, les émotions et les états physiques (Brown & Ryan, 2003). Les répondants doivent se positionner sur une échelle de Likert en six points de 1 « presque toujours » à 6 « presque jamais ». Des scores élevés reflètent un niveau plus élevé d'attention au moment présent. Cette échelle a une bonne cohérence interne avec un alpha de 0,87 pour une population adulte et de 0,82 pour une population étudiante.

The Kentucky Inventory of Mindfulness Skills (KIMS)

Cette échelle mesure la *mindfulness* dispositionnelle en quatre compétences spécifiques (« *skills* ») : observer, décrire, agir en conscience et accepter sans jugement. Le KIMS a été développé par Baer & al. (2004). L'échelle est basée sur la conceptualisation de la *mindfulness* développée dans la thérapie comportementale dialectique⁹. Elle est composée de 39 items répartis sur quatre échelles différentes. Les quatre échelles évaluant chacune des quatre compétences de la *mindfulness*. Cette échelle a été validée à partir d'une population étudiante et clinique avec des personnes ayant des troubles de la personnalité limite. Elle a de très bonnes

⁹ Psychothérapie pour traiter les personnes atteintes d'un trouble de la personnalité borderline

qualités psychométriques. Les répondants doivent se positionner sur une échelle de Likert en quatre points allant de 1 « faible » à 4 « excellent ». La cohérence interne est bonne avec des alphas allant de 0,83 à 0,91. Cette échelle n'est pas la plus utilisée dans les études, car elle a été construite sur la base d'une thérapie et qu'elle n'a pas été validée à partir d'une population adulte non-clinique.

The Cognitive and Affective Mindfulness Scale (CAMS)

Cette échelle a été créée pour évaluer la *mindfulness* lors des programmes de méditation par la pleine conscience. Plus précisément, cette échelle a pour but d'encadrer les pratiques qui se sont beaucoup développées. Lorsque la première version de cette échelle est créée, aucune échelle d'auto-évaluation n'existait pour mesurer les différences individuelles en *mindfulness*. Cette échelle n'a été publiée qu'en 2005 (Kumar, 2005). Le CAMS a été conçu à partir de conceptualisation de Kabat-Zinn (1990). Il mesure la *mindfulness* dans un contexte d'intervention basé sur la méditation. L'échelle comprend 18 items, elle a été validée à partir d'un échantillon de personnes déprimées qui recevaient un protocole de formation à la *mindfulness* par la méditation. Cette échelle a démontré plusieurs inconvénients. En effet, sa cohérence interne¹⁰ était faible, l'échantillon de population était petit et sa structure factorielle n'a pas été testée. Les auteurs ont donc souhaité améliorer leur échelle avec une nouvelle version pour pallier les limites de la première version (Feldman & al., 2007). La version révisée du CAMS est constituée de douze items mesurant quatre facettes différentes de la *mindfulness*. Ces facettes sont l'attention, le focus sur le moment présent, la conscience et l'acceptation. Chacune des facettes est composée de trois items. La somme des quatre facettes donne un score global sur le facteur général de la *mindfulness*. La population testée est une population étudiante. Certains alphas sur un premier échantillon ne sont pas satisfaisants (0,42 pour la

¹⁰ Alpha non communiqué par les auteurs

conscience, 0,53 pour le focus sur le moment présent, 0,56 pour l'acceptation). Les alphas de la facette attention et du facteur général *mindfulness* se sont montrés satisfaisant (0,81 pour l'attention et 0,74 pour la *mindfulness*). Cette échelle mérite d'être testée auprès de plus grands échantillons avec des populations spécifiques.

The Five Facet Mindfulness Questionnaire (FFMQ)

Le FFMQ a été créé à partir des précédentes échelles mesurant la *mindfulness* dispositionnelle. En effet, les auteurs ont souhaité regrouper les différentes échelles¹¹ déjà validées afin d'en créer une seule mesurant cinq facettes de la *mindfulness* (Baer & al., 2006, 2008). À partir des cent douze items des cinq échelles, les auteurs ont réalisé une première sélection à partir de leurs critères qu'ils n'ont pas mentionnés dans leur article. Ils ont ainsi sélectionné soixante-quatre items. Les trente-neuf items finaux ont été choisis grâce aux analyses factorielles. Les cinq facettes de la *mindfulness* mesurées ici sont la non-réactivité à l'expérience intérieure (1), l'observation à ses propres pensées, sentiments, à ses perceptions et sensations (2), l'action en conscience (3), la description avec des mots (4) et le non-jugement de l'expérience (5). L'échantillon est constitué d'une population d'étudiants en psychologie. La cohérence interne pour chaque facette est satisfaisante, les alphas allant de 0,75 à 0,91. Il est l'un des outils les plus utilisés dans la littérature.

The Philadelphia Mindfulness Scale (PHLMS)

Le PHLMS validé par Cardaciotto & al. (2008) est une échelle de mesure brève et bidimensionnelle qui mesure deux facteurs indépendants de la *mindfulness*, la prise de conscience du moment présent et l'acceptation. Les auteurs se sont basés sur la construction empirique de Kabat-Zinn (1990) et les recommandations de Bishop & al. (2004) qui

¹¹ MAAS, FMI, KIMS, CAMS, MQ

préconisaient une construction bidimensionnelle pour mesurer la *mindfulness*. Leur échelle a été validée sur une population clinique et non clinique. L'échelle est constituée de vingt items et sa cohérence interne est satisfaisante (alpha de 0,85 pour la conscience et un alpha de 0,87 pour l'acceptation). D'après ces auteurs, la *mindfulness* serait composée de deux facteurs indépendants.

Southampton Mindfulness Questionnaire (SMQ)

Cette échelle a été élaborée pour évaluer la relation entre des images et des pensées pénibles auprès d'une population atteinte de psychose (Chadwick & al., 2008). Elle a été validée auprès d'une population clinique et non-clinique. Elle est composée de seize items. Les participants doivent se positionner sur une échelle Likert en sept points allant de « fortement en désaccord » à « tout à fait d'accord ». Les alphas ont démontré une bonne cohérence interne pour les deux types de population. Les auteurs auraient souhaité mettre en avant un modèle en quatre facteurs, mais l'analyse factorielle n'a pu démontrer qu'un seul facteur. Cette échelle est surtout utilisée par une population d'adultes atteinte de troubles cliniques.

Toronto Mindfulness Scale-trait version (TMS-trait)

Une première version de cette échelle a été développée en 2006 pour mesurer la *mindfulness* état (Lau & al., 2006). En 2009, les auteurs ont souhaité développer une nouvelle version permettant de mesurer seulement le trait *mindfulness* (Davis & al., 2009). Quelques changements dans la formulation des items ont été réalisés pour être davantage en accord avec la *mindfulness* dispositionnelle, il en a été de même pour les instructions. Les sujets ont eu pour consigne de répondre par rapport à leurs expériences quotidiennes dans la vie de tous les jours. L'échelle a été validée avec une population non-clinique d'étudiants, des adultes méditants et non méditants. Le TMS-trait est composé de treize items qui mesurent deux facteurs de la

mindfulness, la curiosité et le décentrage. La cohérence interne de cette échelle est satisfaisante, pour la curiosité, l'alpha est de .91 et pour le décentrage il est de .85.

D. Les effets de la *mindfulness* dispositionnelle sur la santé psychologique

Plusieurs recherches ont mis en avant les effets de la *mindfulness* sur la santé psychologique (Coffey & Hartman, 2008; Creswell & al., 2007; Howell & al., 2011; Lakey & al., 2007; Tomlinson & al., 2018). Il semblerait qu'elle soit associée à un bien-être accru et une meilleure santé mentale (Nezlek & al., 2016). La *mindfulness* a montré des relations positives avec le bien-être subjectif comme l'augmentation des affects positifs, une diminution des affects négatifs et elle est prédictive de la satisfaction de vie (Bajaj & Pande, 2016; Brown & Ryan, 2003; Giluk, 2009). Elle est aussi associée positivement à un bien-être psychologique comme la vitalité, les compétences, l'optimisme et l'estime de soi (Brown & Ryan, 2003). Une étude de Weinstein & al. (2009) s'est intéressée aux processus sous-jacents qui interviennent entre la *mindfulness* et le bien-être. La relation serait médiée par l'évaluation des situations stressantes et par l'utilisation d'un *coping* d'adaptation. Les individus avec un niveau plus élevé en *mindfulness* auraient une tendance à faire une évaluation plus bénigne des événements plus stressants et à utiliser moins de stratégies d'évitement. Les personnes ayant des niveaux élevés de *mindfulness* dispositionnelle sont décrites comme étant mieux adaptées au moment présent et davantage capables de réguler leurs émotions et leurs comportements (Anicha & al., 2012).

La *mindfulness* dispositionnelle est associée négativement aux symptômes psychopathologiques comme les symptômes de dépression (Barnhofer, 2011; Bränström & al., 2010; Jimenez & al., 2010; Marks & al., 2010), l'anxiété (Hou & al., 2015) et le stress (Brown & al., 2012; Cash & Whittingham, 2010) et les difficultés de régulation émotionnelle (Baer & al., 2006; Coffey & al., 2010; Erisman & Roemer, 2012).

La *mindfulness* dispositionnelle est associée avec les cinq facteurs de la personnalité même

si elle peut être considérée comme un trait, elle reste unique et indépendante au niveau conceptuel (Giluk, 2009; Rau & Williams, 2016). Elle est liée négativement avec le névrosisme, mais positivement avec l'extraversion, l'ouverture, l'agréabilité et le caractère consciencieux (Brown & Ryan, 2003; Giluk, 2009; Hanley & al., 2017). Les personnes avec une forte stabilité émotionnelle, une forte agréabilité et un caractère consciencieux vont plus facilement pouvoir développer cette capacité (Rolland, 2019).

Les nombreuses recherches permettent de mettre en évidence les effets protecteurs de la *mindfulness* sur la santé psychologique. Ces résultats ont fortement inspiré d'autres disciplines et la recherche sur le sujet s'est étendue au champ du travail et des organisations.

Chapitre 3

Le développement de la mindfulness appliquée au travail et aux organisations

Préambule

Les recherches sur la *mindfulness* appliquée au champ du travail et des organisations ont considérablement augmenté au cours de la dernière décennie (Eby & al., 2020). Après avoir fait l'objet de nombreuses recherches en psychologie clinique et dans le champ de la personnalité comme nous avons pu le voir précédemment, les résultats associés à la *mindfulness* au travail « *mindfulness at work* » sont désormais connus. À présent, elle fait régulièrement l'objet de recherche dans le champ de la gestion, des ressources humaines et de la psychologie du travail et des organisations « *industrial and organisational psychology* », même si encore des questions restent en suspens sur certaines associations empiriques (Eby & al., 2020; Good & al., 2016; Jamieson & Tuckey, 2017; Reb & al., 2020). Ces dix dernières années, les recherches se sont accentuées dans un contexte culturel Nord-Américain et certaines entreprises ont commencé à développer la *mindfulness* afin de mettre en lumière ses effets protecteurs sur la santé psychologique des salariés (Gauthier & al., 2015; Tan & al., 2016). Dans le cadre de cette recherche doctorale, nous souhaitons connaître les effets de la *mindfulness* sur la santé psychologique au travail dans un contexte francophone.

Dans cette partie, nous passons en revue les différents modèles qui ont permis des avancées dans la compréhension de la *mindfulness* appliquée au travail, nous recensons les résultats mis en avant dans la littérature et nous questionnons sa place dans le champ du travail et des organisations.

Les différents modèles conceptuels de la mindfulness au travail

1. Le modèle de Glomb & al. (2011)

Le tout premier modèle conceptuel sur la *mindfulness* au travail est proposé par Glomb & al. (2011). Ils élaborent un modèle théorique soutenant que la *mindfulness* améliore la régulation des pensées, des émotions et des comportements qui peuvent être associés à la performance et au bien-être au travail dans un milieu professionnel. Au cœur de cette relation, ils définissent un certain nombre de processus mentaux et neurobiologiques permettant cette autorégulation (figure 1). D'après eux, les processus de base influenceraient des processus secondaires. Ces processus de base sont trois processus mentaux, la dissociation du soi (e.g. son ego, son estime de soi) des émotions et des expériences, l'utilisation réduite de processus mentaux automatiques et un processus neurobiologique avec la connaissance de la régulation physiologique. Leur influence sur les processus secondaires permettrait d'améliorer la performance individuelle et le bien-être au travail. La *mindfulness* favoriserait les processus secondaires par l'intermédiaire des processus de base, notamment la diminution de la rumination, l'augmentation de l'empathie, une flexibilité de réponse, une amélioration de la régulation affective, un accroissement de l'autodétermination, une mémoire de travail augmentée et une plus grande justesse dans l'anticipation des affects. La flexibilité de réponse permettrait aux individus dans un contexte de travail d'améliorer leur prise de décision et leur

communication. La diminution de la rumination permettrait une amélioration dans la gestion des événements stressants, dans la concentration et une utilisation plus efficace du soutien social. Une augmentation de l'empathie permettrait par exemple de réduire des comportements antisociaux, des comportements accrus envers les personnes de l'organisation de travail. La régulation affective aurait des effets sur l'augmentation de communication et permettrait une récupération plus rapide lors de la survenue d'événements négatifs. L'autodétermination permettrait la réalisation d'objectifs importants pour les personnes et la possibilité de faire face plus facilement aux obstacles. La mémoire de travail a des effets sur les capacités de résilience et réduirait les affects négatifs. Une justesse dans l'anticipation des affects générerait moins d'émotions négatives et moins de frustration. Pour les auteurs, l'ensemble des processus contribuent à une meilleure autorégulation individuelle permettant un meilleur bien-être au travail, une amélioration dans les relations sociales au travail, davantage de résilience face aux défis organisationnels et de meilleures performances dans les tâches.

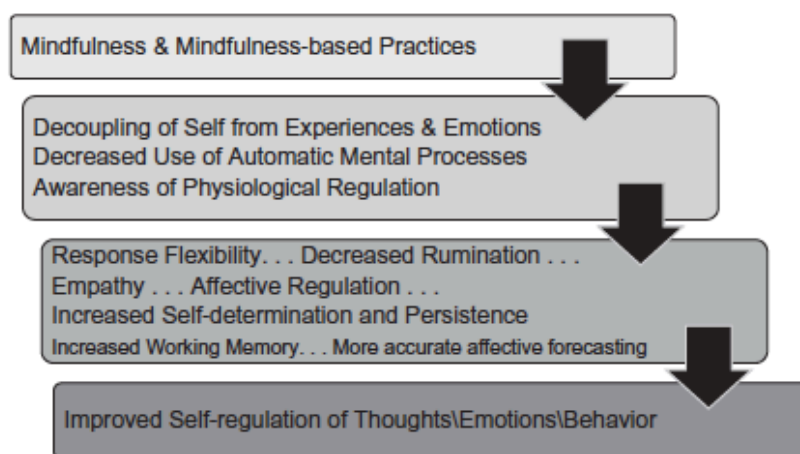


Figure 1 Processus de bases et secondaires reliant la *mindfulness* à l'autorégulation. Reproduit à partir de « Mindfulness at work » par Glomb, T., M., Duffy, M., K., Bono, J., E., Yang, T, 2011, *Research in Personnel and Human Resources Management*, 30, p.115-157.

2. Le modèle de Dane (Dane, 2011)

Dans son modèle, Dane (2011) relie la *mindfulness* exclusivement à la performance des tâches en décrivant l'ensemble des conditions où la *mindfulness* exerce une influence positive et négative sur la performance au sein d'un contexte de travail en se concentrant sur les tâches (figure 2).

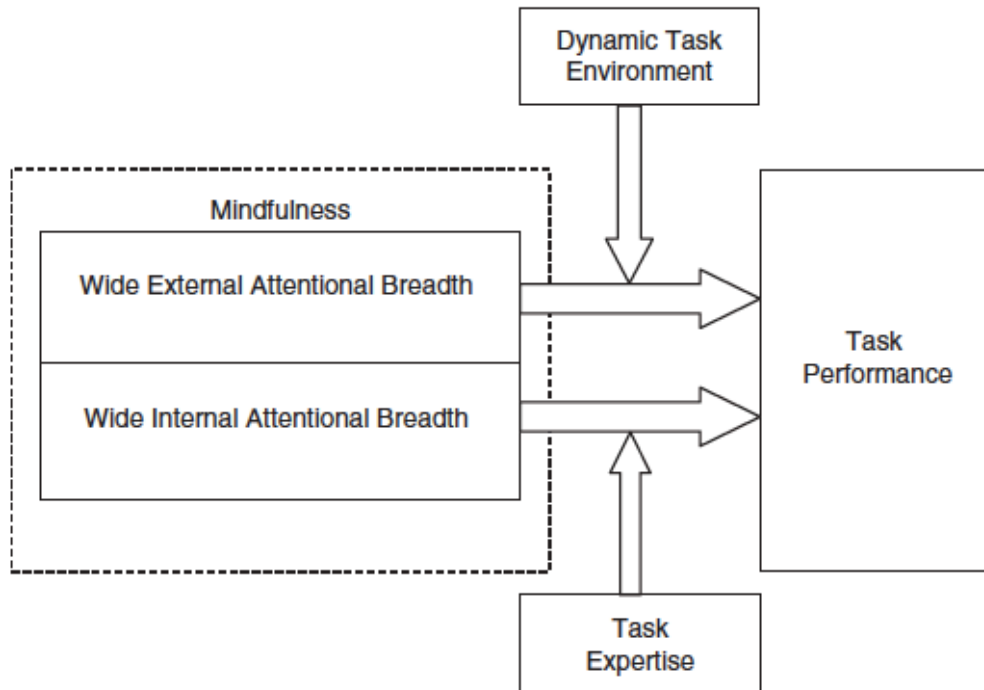


Figure 2 Relation entre la *mindfulness* et la performance des tâches. Reproduit à partir de « Paying Attention to Mindfulness and Its Effects on Task Performance in the Workplace » par Dane, E., 2011, *Journal of Management*, 37(4), p.1005.

3. Le modèle de Good & al. (Good & al., 2016 ; Lyddy & Good, 2017)

Plusieurs auteurs ont associé leurs connaissances empiriques sur la *mindfulness* afin de pouvoir proposer un modèle sur les effets positifs en milieu de travail (figure 3). Pour ces auteurs, la *mindfulness* en tant que trait ou état aurait un impact sur la fonction cognitive de l'attention et les autres fonctions comme la cognition, les émotions, le comportement et la physiologie. L'influence de la *mindfulness* sur ces fonctions aurait un effet positif sur les résultats au travail concernant la performance, les relations et le bien-être. D'après eux, les personnes qui travaillent en étant attentives au moment présent sont davantage capables de

remarquer les événements externes et de prendre conscience de leurs propres réactions internes face à ces événements. Si elles répondent de manière automatique, alors leur perception et leur propre expérience pourra être restreinte et les détournera du moment présent. Les auteurs recensent dans leur modèle les preuves déjà identifiées dans la recherche scientifique. Des questions restent encore en suspens, car les liens n'ont pas encore été établis.

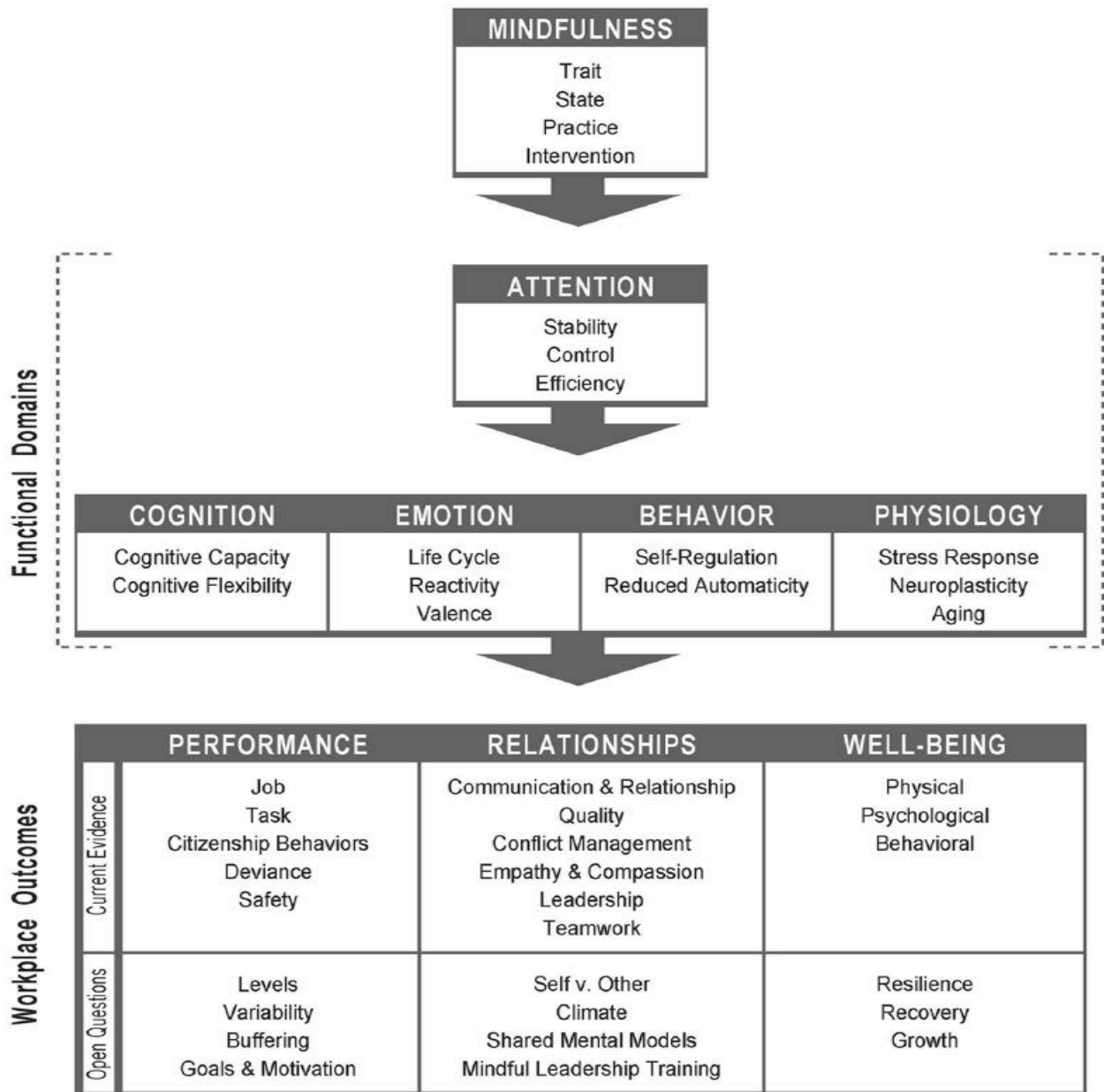


Figure 3 Cadre intégratif reliant la *mindfulness* aux résultats en milieu de travail. Reproduit à partir de « Contemplating Mindfulness at Work: An Integrative Review » par Good, D., J., Lyddy, C., J., Glomb, T., M., Bono, J., E., Brown, K., W., Duffy, M., K., Baer, R., A., Brewer, J., A. & Lazar, S., W., 2016, *Journal of Management*, 42(1), p.3.

En s'appuyant sur ce même modèle, Lyddy & Good (2017) ont souhaité développer d'autres éléments de compréhension dans le traitement des informations pour les professionnels en milieu de travail. Les auteurs constatent un paradoxe entre deux modes de fonctionnement différents, la *mindfulness* au travail qui consiste à être dans le moment présent « *being mode* » et le but du milieu professionnel qui consiste à réaliser des objectifs et à maintenir une activité « *doing mode* ». Ainsi, les auteurs distinguent deux types de traitement, le traitement expérientiel (caractéristique de la *mindfulness*) au traitement conceptuel qui se trouve être au centre des organisations. Le traitement conceptuel, selon ces auteurs est une pensée qui domine l'attention, qui fonctionne rapidement pour évaluer et interpréter ce qui est perçu. Ce traitement peut conduire à des interprétations distraites, biaisées et centrées sur des préoccupations personnelles. Au contraire, le traitement expérientiel favorise une attention au stimulus interne, aux pensées et aux émotions. Il permet de se centrer sur un stimulus tel qu'il est, sans tentative immédiate d'en tirer un sens. Ce type de traitement favorise le « décentrage » qui permet d'assister à des expériences dans un contexte plus large, de prendre conscience et de prendre de la distance par rapport à une situation. Afin d'assembler ces deux types de traitement, les auteurs ont souhaité créer un modèle de la *mindfulness* au travail qu'ils théorisent comme « être en faisant » « *being while doing* » à partir d'une analyse qualitative de plusieurs entretiens (figure 4). Ils démontrent que la relation entre les deux modes est complexe et qu'elle peut fluctuer selon les situations et les individus. Le modèle inductif réalisé à partir de l'analyse des entretiens permet de donner une compréhension générale des processus associés à la *mindfulness* au travail. Bien que le contexte de travail puisse inhiber la *mindfulness* au travail, elle peut s'avérer très précieuse pour vivre l'expérience du moment présent, et ainsi favoriser le fonctionnement et le bien-être des travailleurs.

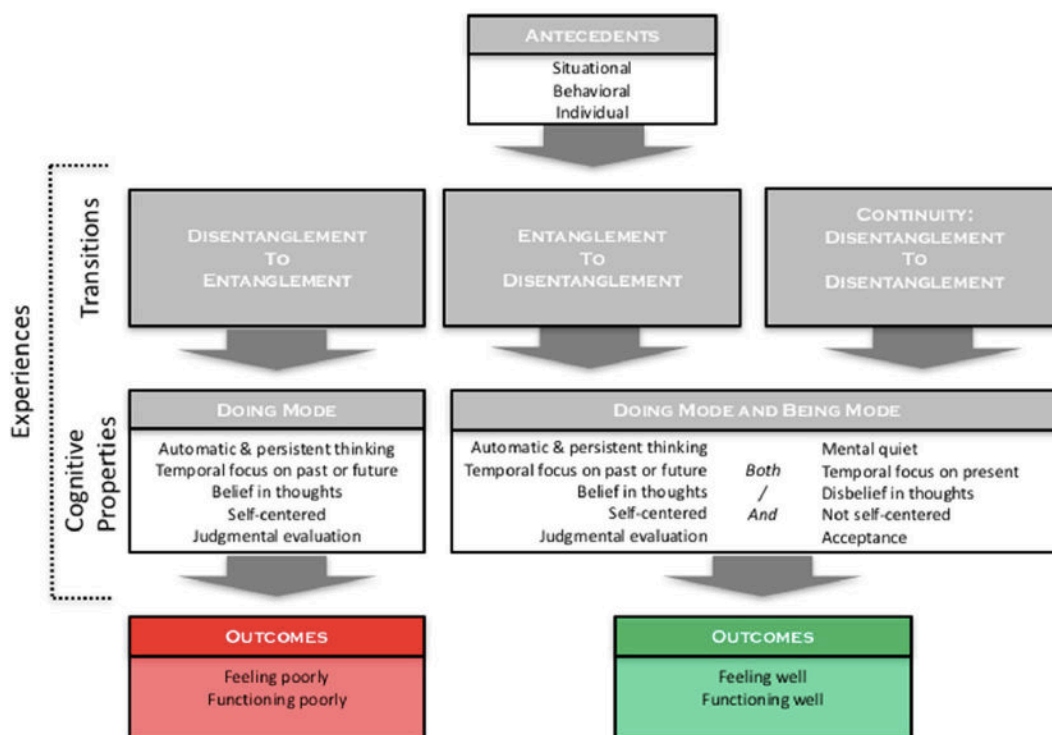


Figure 4 Modèle inductif de l'expérience, des résultats et des antécédents de la *mindfulness* au travail. Reproduit à partir de « Being While Doing: An Inductive Model of Mindfulness at Work » par Lyddy, C., J. & Good, D., J., 2017, *Frontiers in Psychology*, 7, p.6.

Les effets de la *mindfulness* au travail

Appliquée en milieu professionnel, la *mindfulness* permet d'activer un ensemble de processus qui vont favoriser des effets positifs pour un travailleur. Dans cette partie, nous présentons les différents résultats associés à la *mindfulness* au travail et décrits dans la littérature. La *mindfulness* est considérée aussi bien comme un facteur protecteur face à des événements difficiles au travail que comme un facteur permettant l'augmentation du bien-être au travail.

1. La *mindfulness*, un facteur protecteur contre les situations difficiles au travail

Depuis plusieurs années, certaines études ont démontré que la *mindfulness* pouvait être une ressource permettant ainsi de réduire le *burnout* des employés (Cohen-Katz & al., 2005; Hülsheger & al., 2013; Taylor & Millier, 2016). Pour les personnes confrontées régulièrement à des situations difficiles au travail, un degré élevé en *mindfulness* leur permettrait de faire une évaluation « décentrée » afin de réduire les interprétations négatives et les réponses automatiques (Mesmer-Magnus & al., 2017). Cette évaluation engendrerait des réactions appropriées sur leur situation de travail (Hülsheger & al., 2013). La capacité en *mindfulness* préviendrait de l'épuisement professionnel dans des emplois exigeants sur le plan émotionnel (Hülsheger & al., 2013) et diminuerait les comportements négatifs au travail comme l'hostilité et l'agressivité (Liang & al., 2016). La *mindfulness* est associée négativement à l'anxiété, à la dépression, à l'épuisement professionnel et aux affects négatifs pour une population d'entrepreneurs (Roche & al., 2014). La *mindfulness* est considérée comme un moyen de réduire la vulnérabilité au stress et la détresse émotionnelle (Bishop & al., 2004; McConachie & al., 2014). Lorsque la *mindfulness* est associée à des affects positifs, elle est liée à la diminution de la détresse psychologique (Mandal & al., 2012). La *mindfulness* permettrait aux individus d'avoir moins de ruminations sur les incidents négatifs ou de moins s'inquiéter sur de futurs échecs diminuant ainsi les perceptions de stress (Mesmer-Magnus & al., 2017).

2. Les effets positifs de la *mindfulness* au travail

Si la *mindfulness* s'est avérée être un facteur protecteur face aux situations difficiles au travail, elle a aussi démontré des bénéfices qui peuvent accroître un mieux-être au travail. Plusieurs études ont mis en évidence que la *mindfulness* pouvait être une ressource dans l'activité professionnelle en favorisant le bien-être des individus (Grossman & al., 2004; Leroy & al., 2013; Weinstein & al., 2009). La *mindfulness* est positivement liée à l'engagement au

travail car elle permet un meilleur fonctionnement authentique des individus (Leroy et al., 2013; Malinowski & Lim, 2015). La *mindfulness* a démontré des liens avec l'équilibre de vie professionnelle et personnelle. En effet, elle peut réduire les conflits liés à l'équilibre travail-famille. Cette association est médiée par la qualité et la vitalité du sommeil (Allen & Kiburz, 2012; Hülshager & al., 2013; Kiburz & al., 2017). Elle est aussi liée avec la performance (Dane, 2011; Dane & Brummel, 2014; Reb & al., 2015; Zhang & al., 2013, 2014), au bien-être au travail (Malinowski & Lim, 2015; Marzuq & Drach-Zahavy, 2012), à l'efficacité du leadership (Reb & al., 2014), à la créativité au travail (Kudesia, 2015) et à l'intention de quitter un emploi (Dane & Brummel, 2014). La *mindfulness* est prédictive de la satisfaction de vie professionnelle (May & O'Donovan, 2007; McCracken & Yang, 2008) qui augmente la satisfaction des relations interpersonnelles en milieu de travail (Frewen & al., 2008). Et dernièrement la méta-analyse de Mesmer-Magnus & al. (2017) a démontré des corrélats entre la *mindfulness* dispositionnelle au travail et dans la vie personnelle. Les résultats de l'étude démontrent qu'elle s'étend dans les deux domaines. Concernant la vie personnelle, elle est corrélée positivement avec la confiance, la satisfaction de vie, la santé mentale et la régulation émotionnelle. En revanche, elle est corrélée négativement avec les émotions négatives, le stress, la dépression et l'anxiété. Au regard de la vie professionnelle, elle est corrélée positivement avec la performance, les relations interpersonnelles, la satisfaction au travail et elle est corrélée négativement avec l'épuisement professionnel. Les régressions ont démontré qu'elle était prédictrice de l'épuisement professionnel des travailleurs et de la performance au travail.

3. Les effets des programmes MBI

Afin de développer les effets de la *mindfulness* au travail, beaucoup d'initiatives ont été entreprises ces dernières années. Par exemple, les programmes de réduction de stress par la méditation de pleine conscience ont été déployés dans de nombreuses organisations comme des

outils de formation pour gérer le stress au travail et prévenir de l'épuisement professionnel (Eby & al., 2019; Nevill & Havercamp, 2019). Plusieurs études ces dernières années, dont des méta-analyses, ont permis de constater les effets sur la santé psychologique au travail. La méta-analyse de Gilmartin & al. (2017) met en évidence des changements positifs sur le stress, l'anxiété et l'épuisement professionnel mais sans effets sur le comportement du professionnel de santé dans la prise en charge des soins cliniques. Il a été démontré que les avantages de la *mindfulness* permettent une réduction de la dépression, une amélioration de l'humeur, un accroissement de l'efficacité personnelle perçue et de l'empathie (Krasner & al., 2009; McConville & al., 2017). L'entraînement à la *mindfulness* a un impact positif sur le sommeil et la concentration, et réduit les cognitions négatives (van der Riet & al., 2015). Eby & al., (2019) ont examiné l'efficacité des programmes MBI sur le travail des employés. Leur étude met en lumière l'hétérogénéité dans les programmes appliqués en entreprise aussi bien dans le contenu, que dans la durée totale du programme ou des sessions. Dans leur étude, ils concluent sur plusieurs points : il y a un intérêt croissant pour l'application des protocoles de médiation de pleine conscience en entreprise, la majorité des protocoles des études ont un groupe témoin et le programme MBSR de Kabat-Zinn est celui qui reste le plus utilisé mais avec une variabilité importante dans son contenu et dans sa durée. Enfin, des associations ont pu être établies entre les programmes MBI et l'amélioration de la santé psychologique et du bien-être des employés en milieu de travail (Klatt & al., 2009; Pipe & al., 2009; Stanley & al., 2011; Wolever & al., 2012).

Les enjeux de son application en entreprise

1. La *mindfulness*, un processus intrapersonnel ou interindividuel ?

La question de l'application de la *mindfulness* dans un contexte organisationnel suscite des questions et des débats dans la littérature. À travers les effets de la *mindfulness* et les pratiques liées au programme, ce sont des pratiques individuelles qui sont davantage sollicitées. Ce constat peut susciter plusieurs questions. La *mindfulness*, ne renforce-t-elle pas l'ego individuel ou les buts individuels qui sont contraires aux intérêts de l'entreprise ? En effet, les objectifs ou les besoins personnels comme par exemple, vouloir équilibrer davantage sa vie professionnelle et personnelle, ou se décharger de plusieurs tâches, ne seront pas en adéquation avec les besoins organisationnels qui favorisent plutôt l'engagement au travail et la performance (Glomb & al., 2011). Des recherches supplémentaires doivent être faites pour comprendre les processus de la *mindfulness* dans les équipes de travail, dans le management et dans les relations interpersonnelles au travail (Hülshager & al., 2013). Afin de répondre à ce constat, plusieurs recherches récentes ont permis d'associer la *mindfulness* avec des aspects interpersonnels qu'elle permet de développer au sein des collectifs de travail (Cheung & al., 2020; Chong & al., 2020; Hafenbrack & al., 2020; Kay & Skarlicki, 2020; Reina & Kudesia, 2020; Thoroughgood & al., 2020). Ces études démontrent que les effets de la *mindfulness* sont rarement individuels. Reb & al. (2020) avancent que la *mindfulness* est ancrée dans la culture, dans les processus et les tâches de travail et qu'elle est associée aux relations à tous les niveaux de l'organisation que ce soit avec la direction, le management ou le collectif de travail. Cependant, de nombreuses questions restent encore en suspens. Comment l'attention individuelle peut devenir une attention collective ? Avec quels moyens et quels sont les processus mobilisés ? Quels sont les effets de la *mindfulness* sur une organisation en considérant les différences de culture, et d'institution ? Des recherches supplémentaires sont encore

nécessaires pour répondre aux questions sur la nature de la *mindfulness* dans les contextes organisationnels.

2. Les limites de la gestion du stress par la *mindfulness*

Dans la littérature, un certain nombre d'études ont mis en avant les associations entre la *mindfulness* et une diminution du stress au travail (Eby & al., 2019; Nevill & Haverkamp, 2019). Cependant, la gestion du stress au travail par la *mindfulness* ne suffit pas pour le réduire. En effet, même si elle peut contribuer à le diminuer, elle ne remplace pas la considération des autres facteurs. Dans un article récent, Tinline & Cooper (2019) dénoncent l'utilisation des formations individuelles pour gérer le stress en entreprise qui met l'accent sur des adaptations individuelles plutôt que sur les causes ou les sources de ce stress. Pour ces auteurs, la réponse est le *management* et non la *mindfulness* pour réduire le stress en entreprise. La *mindfulness* ne peut pas se substituer à la prise en compte des facteurs organisationnels concernant la santé psychologique au travail (Desrumaux, 2012).

3. Les recommandations pour une bonne utilisation de la *mindfulness* dans un contexte organisationnel

Le manque de consensus sur les différentes conceptualisations de la *mindfulness* a pu générer dans la littérature sur la *mindfulness* au travail des biais dans la généralisation des résultats et la reproductibilité des études. La confusion qui est faite au niveau du concept et des différentes formes de *mindfulness* peut avoir des implications négatives pour les recherches dans ce domaine, notamment en ce qui concerne la contribution des différentes formes de *mindfulness* dans l'efficacité des interventions de la *mindfulness* au travail. Dans une revue systématisée, Jamieson & Tuckey (2017) ont parcouru une quarantaine d'articles sur l'application des différents programmes d'intervention¹² de *mindfulness* au travail. À l'issue de

¹² Programme *MBSR*, programme *MBCT*, *DBT* et *ACT*

leurs analyses, ils préconisent un ensemble de quinze recommandations pour les chercheurs (tableau 2). Si ces recommandations sont prises en compte dans les recherches futures, elles permettraient la généralisation des résultats, la validation des études et une meilleure efficacité des interventions en entreprise.

Issue	Recommendations
Conceptualization of mindfulness	1. Clearly define mindfulness and acknowledge the different conceptualizations. 2. Specify which conceptualization of mindfulness is being discussed and investigated. 3. Use appropriate terminology when communicating the research rationale and results to reflect the conceptualization(s) adopted in the study, and when describing existing work in the field.
Adaption and integration within the workplace	4. Maintain key elements of established mindfulness training protocols. 5. Conduct compliance checks when using self-directed and/or Internet-based delivery methods. 6. Ensure experienced trainers are employed to deliver interventions.
Random allocation and control conditions	7. Where possible, employ a randomized controlled trial design when investigating the efficacy of mindfulness-based interventions. 8. Acknowledge threats to internal validity, especially when a randomized control trial has not been employed, and discuss their potential limitations on the conclusions that can be drawn from the data. 9. Consider comparing different forms of mindfulness interventions to identify which elements produce the beneficial effects, and/or contrasting a mindfulness intervention against other intervention approaches (e.g., relaxation).
Manipulation checks	10. Measure and report state and/or trait mindfulness when assessing the effectiveness of mindfulness-based interventions during training (state mindfulness), following the intervention in daily life (state mindfulness), and pre- and postintervention (trait mindfulness).
Attrition, adherence, acceptability, and maintenance	11. Report data regarding the attrition rate related to different factors, session attendance rates, time spent engaging in practice, satisfaction with training, and continuation of practice after the completion of the intervention.
Triangulation	12. Consider utilizing objective measures of variables and processes that should be associated with mindfulness as a state, trait, or practice, and triangulate the results across the different measurement approaches.
Outcome variables	13. Expand interest in the impact of interventions on organizational criteria in addition to health and well-being outcomes.
Boundary conditions	14. Identify work-related moderators of the effects of training and whether these effects are sustained over time. 15. Adopt a multifaceted approach when investigating mindfulness interventions in the workplace context, which addresses organizational and job factors as well as building individual capacity for mindfulness.

Tableau 2 Résumé des recommandations pour de futures recherches en abordant les questions clés de la littérature sur la *mindfulness* en milieu de travail. Reproduit à partir « Mindfulness interventions in the workplace: A critique of the current state of the literature. » par Jamieson, S., D. & Tuckey, M., R., 2017, *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(2), p.8.

Dans ce chapitre, nous avons recensé les différentes associations entre la *mindfulness* et différents concepts liés à la santé psychologique au travail. Afin de pouvoir mieux appréhender les notions de bien-être et de mal-être au travail, nous proposons dans un prochain chapitre de les définir et de revenir sur leurs définitions théoriques.

Chapitre 4

Du mal-être au bien-être au travail

Préambule

De nos jours, le bien-être est un enjeu stratégique pour les entreprises, il est considéré comme un véritable capital social (Feuvrier, 2014). Les chiffres sur les tendances actuelles portées par les entreprises sur l'importance de favoriser le bien-être au travail en témoignent (Malakoff Médéric Humanis, 2019). Selon le baromètre santé et qualité de vie au travail de Malakoff Médéric Humanis (2019), 77% des personnes interrogées trouvent du sens dans leur travail et 56 % de l'échantillon estiment que les entreprises prennent en considération le bien-être. Cependant, les tendances démontrent que le rythme de travail ainsi que les changements organisationnels se sont accélérés ces dernières années (46%) et que la conciliation entre la vie professionnelle et personnelle est un véritable enjeu, car elle est devenue de plus en plus difficile (36%). Au regard des études déjà existantes, des associations entre la *mindfulness* et le bien-être au travail ont par ailleurs déjà été établies. Les liens entre la *mindfulness* et le mal-être au travail ont aussi été investigués dans plusieurs études. L'ensemble de ces travaux se situe principalement dans un contexte nord-Américain. Nous avons souhaité étendre les investigations de ces recherches auprès d'une population de travailleurs en milieu de travail francophone.

Dans ce chapitre, nous commençons par présenter les différents concepts et travaux scientifiques qui ont contribué à la connaissance du mal-être au travail, notamment les risques psychosociaux, le stress et de l'épuisement professionnel. Ensuite, dans une seconde partie,

nous abordons le bien-être au travail. Et plus précisément, les deux conceptions du bien-être, le bien-être subjectif et le bien-être psychologique. L'épanouissement psychologique et la question du sens sont aussi présentés.

Le mal-être au travail

1. Les risques psychosociaux

Depuis 2008, le cadre réglementaire français oblige l'employeur à veiller au bien-être physique et psychique de ses salariés et de mesurer les risques professionnels. Les risques professionnels doivent être recensés dans le document unique, document mis à jour une fois par an par les organisations. Les risques psychosociaux (RPS) sont à évaluer comme les autres risques professionnels. La notion de risques psychosociaux a connu un essor important dans la recherche, à la fin des années 2000, suite à une demande du ministère du travail, de l'emploi et de la santé de suivre l'évolution des risques psychosociaux au travail (Gollac & Bodier, 2011). Un rapport a été rédigé par un collège d'experts dont le travail a été coordonné par Michel Gollac. Selon ce même rapport, les RPS sont définis comme « les risques pour la santé mentale, physique et sociale, engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental » (Gollac & Bodier, 2011, p. 31). Les RPS regroupent plusieurs formes d'affections psychiques liées au travail, comme le stress, la violence interne et externe, les conflits, l'addiction au travail ainsi que l'épuisement professionnel (Langevin & Benoît, 2017). Le travail de Gollac & Bodier (2011) a permis de catégoriser six grandes familles de facteurs de risque induits par le travail ou par l'organisation du travail.

- (1) La première catégorie est l'intensité et le temps de travail. Cette catégorie regroupe les exigences de travail (Karasek, 1979), le rythme, l'équilibre entre les efforts et les récompenses (Siegrist, 1996; Siegrist & al., 2004), la polyvalence des tâches qui ne

sont pas toujours maîtrisées, les objectifs flous, non définis ou irréalistes, les injonctions paradoxales ou contradictoires, les longues journées de travail, les horaires et les rythmes de travail irréguliers.

- (2) Les exigences émotionnelles renvoient aux émotions qu'un individu doit avoir face à un usager, un public, des patients ou des clients. Ces exigences émotionnelles sont le contrôle de soi permanent, l'exigence de sourire ou le contact avec la souffrance humaine.
- (3) Le manque d'autonomie regroupe le manque de latitude décisionnelle (Karasek, 1979), le manque de concertation face aux décisions ou le non-développement des compétences.
- (4) Les rapports sociaux au travail dégradés comme le manque de soutien social, l'injustice dans les rapports sociaux, le manque d'information ou des rapports sociaux dégradés avec ses collègues et avec sa hiérarchie.
- (5) Les conflits de valeurs renvoient aux conflits intrapsychiques. Ce sont des conflits internes entre les valeurs professionnelles et les valeurs personnelles.
- (6) L'insécurité de la situation de travail contribue à l'exposition des risques d'affections psychiques liées au travail comme un changement non-maîtrisé, des conditions de travail qui se dégradent ou un environnement économique ou organisationnel incertain.

L'origine des RPS est due à de multiples facteurs et si l'exposition est prolongée, elle peut entraîner des conséquences graves sur la santé psychologique des travailleurs (Saint-Dizier de Almeida & Valléry, 2017). Pour Ponnelle & Vaxevanoglou (2017), les risques psychosociaux « se situent à l'interface de l'individu (de son fonctionnement mental, de son histoire, de son vécu) et de la situation de travail (organisation, conditions de réalisation, rapports sociaux) susceptibles de porter atteinte à la santé. ». D'après Gollac & Bodier, (2011),

il est nécessaire de prendre en compte la perception du risque par un individu et comment cette perception peut différer d'un individu à un autre. D'après eux, il est nécessaire de prendre aussi en considération les déterminants individuels et les caractéristiques personnelles en interaction avec les situations professionnelles. Lors de cette recherche doctorale, nous avons souhaité investiguer les associations entre la *mindfulness* et différents facteurs de risque comme la latitude décisionnelle, la demande psychologique et le soutien social car peu de travaux font état de ces relations.

2. Le stress au travail

Selon l'accord national interprofessionnel signé en 2008, par l'ensemble des partenaires sociaux, « un état de stress survient lorsqu'il y a un déséquilibre entre la perception qu'une personne a de ses contraintes que lui impose l'environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources » (Ministère du travail et de l'emploi, 2008). Depuis les premiers travaux de Hans Selye qui a consacré l'ensemble de ses travaux à la compréhension du stress et de ces mécanismes (Selye, 1976, 1978), le concept a depuis fait l'objet de beaucoup de recherches scientifiques. Les résultats de plusieurs études ont démontré qu'au-delà des situations qui peuvent être supposées stressantes pour l'individu, chaque personne n'avait pas la même évaluation de la situation, et les impacts de ces situations pouvaient être vécus de manière différente en fonction des personnes (Lindsay & Norman, 1980). À partir de ce constat, plusieurs modèles ont été développés en psychologie (Fischer & al., 2020) comme le modèle transactionnel (Lazarus & Folkman, 1984) et le modèle de conservation de ressources (Hobfoll, 1989). D'autres modèles concernant le stress au travail ont aussi été proposés comme le modèle « exigences-contrôle » de Karasek, (1979), le modèle « effort-récompense » de Siegrist (1996) et le modèle « demande-ressources au travail » (Demerouti & al., 2001). Ces modèles sont des

modèles de référence pour expliquer les différents mécanismes qui engendrent le stress au travail.

A. Le modèle transactionnel (Lazarus & Folkman, 1984)

Le modèle transactionnel permet de comprendre la transition entre l'individu et son environnement dans une même situation à travers plusieurs composantes. Dans ce modèle, ce n'est plus seulement le stress objectif qui est mesuré, mais un stress subjectif en fonction de l'interaction entre des facteurs liés à la personne et des facteurs liés à l'environnement. L'individu réagirait au stress perçu en fonction de la perception de ses propres capacités pour y faire face. Le modèle transactionnel permet de mettre en évidence que le processus d'évaluation subjective prime sur les faits objectifs (Fischer & al., 2020).

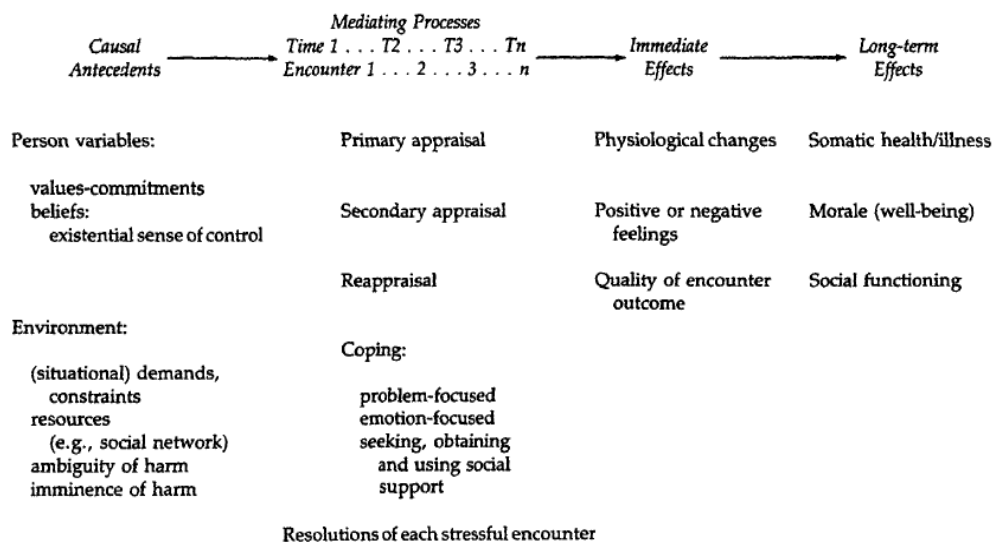


Figure 5 Schéma théorique du stress, des stratégies de coping et de l'adaptation. Reproduit à partir de « Stress, Appraisal and Coping » par Lazarus, R., S. & Folkman, S., 1984, p.305.

B. Le modèle de la conservation des ressources (Hobfoll, 1989)

Ce modèle a été développé et construit en alternative au modèle développé par Lazarus & Folkman (1984). Ce modèle prend toujours en compte les aspects individuels et environnementaux, mais il met l'accent sur les ressources de chaque individu. Le modèle part

du constat que chaque personne tend à développer ou à acquérir de nouvelles ressources qu'il cherche à conserver pour accroître la satisfaction et le bien-être. Lorsque ces ressources sont menacées, lorsqu'un échec survient ou qu'il y a une réelle perte effective des ressources individuelles, le stress peut survenir.

C. Le modèle « demande-contrôle » (R. A. Karasek, 1979)

Il est l'un des modèles les plus utilisés dans le domaine de la santé au travail pour évaluer le stress professionnel (Niedhammer & al., 2006). Il permet de faire le lien entre les risques présents dans l'environnement professionnel et le vécu du salarié. Ce modèle a été construit avec deux dimensions principales, la latitude décisionnelle et la demande psychologique avant qu'une troisième dimension, le soutien social, ne soit ajouté quelques années plus tard (Karasek, 1979; Karasek & Theorell, 1990).

La latitude décisionnelle est composée de deux sous-dimensions, l'utilisation des compétences et l'autonomie décisionnelle. Cette dimension est caractérisée par la possibilité pour une personne d'utiliser ses compétences à la hauteur de ses qualifications et la possibilité de les mettre en œuvre (Niedhammer & al., 2006).

La demande psychologique représente la qualité et la quantité du travail à réaliser et les exigences mentales que représente cette charge. Le soutien social représente le soutien socio-émotionnel de ses collaborateurs ou de sa hiérarchie. Lorsqu'il y a un déséquilibre entre la latitude et la demande psychologique, l'individu encourt un risque pour sa santé physique et mentale. Ce risque s'aggrave s'il ne reçoit pas le soutien nécessaire de ses collègues ou de la hiérarchie.

D. Le modèle « effort-récompense » (Siegrist, 1996)

Ce modèle repose sur les efforts fournis par un individu dans son travail et les récompenses qu'il va obtenir en retour. S'il existe un déséquilibre entre l'investissement ou

l'engagement d'une personne et l'obtention de faibles récompenses, des réactions de stress peuvent survenir. Les efforts peuvent provenir de deux origines différentes. Les efforts extrinsèques sont liés au travail comme les contraintes et les exigences du travail. Les efforts intrinsèques sont liés à l'individu avec un surinvestissement de sa part et un engagement qui peut paraître trop important. Les récompenses proviennent de la rémunération, de la reconnaissance et des opportunités de carrière (Berghmans, 2010; Fischer & al., 2020).

E. Le modèle « demandes-ressources au travail » (Demerouti & al., 2001)

Le modèle « demandes-ressources au travail » ou le modèle Job Demands-Ressources (JD-R) est un modèle qui s'inscrit dans celui développé par Hobfoll, (1989). Dans ce modèle, les interactions de l'environnement de travail, les demandes spécifiques et les ressources de l'individu vont interagir ensemble. Lorsque les demandes vont devenir trop importantes et que les ressources individuelles ne sont plus disponibles pour l'individu qu'un état de stress et un épuisement professionnel peuvent survenir. En revanche, quand les demandes sont atténuées par des ressources individuelles alors un engagement et une motivation vont se produire chez le salarié. Cet état va contribuer à des résultats et des performances (Bakker & Demerouti, 2007; Ben Aissa & Sassi, 2019; Hu & al., 2011).

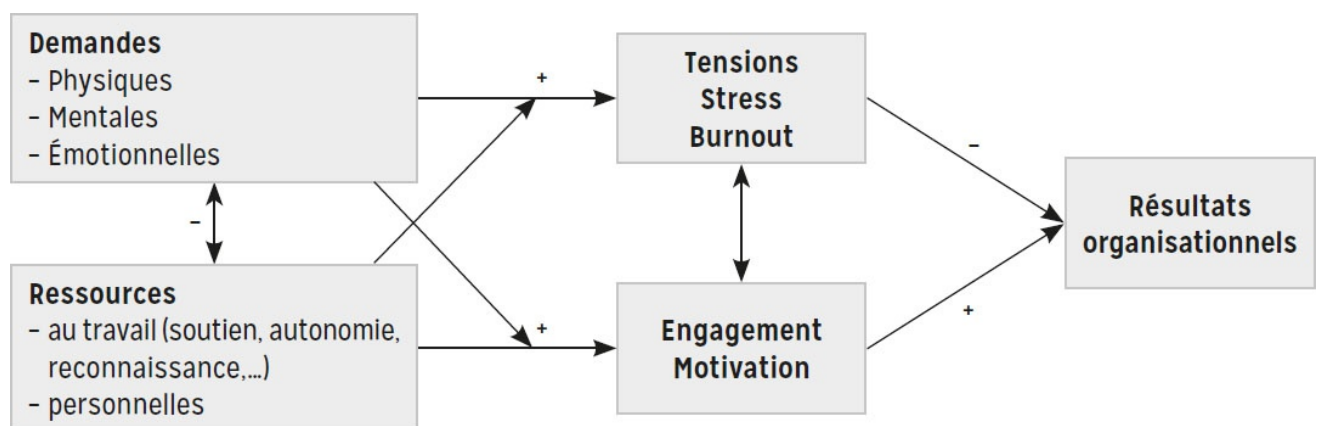


Figure 6 Le modèle « Demandes-Ressources au Travail » (traduit et adapté de Bakker et Demerouti, 2007) reproduit à partir de « Chapitre 3 Stress et santé » dans *Les bases de la psychologie de la santé* par Fischer, G.-N., Tarquinio, C. & Dodeler, V. 2020, p.45.

3. Le *burnout* comme indicateur de mal-être au travail

Le *burnout* survient lorsqu'un état de stress chronique s'est installé et que l'individu ne trouve plus les ressources pour y faire face. Le *burnout* tire ses origines étymologiques du verbe anglais « *burn* » qui signifie « brûler » et « *out* » signifie en excès. Cette notion a été mentionnée pour la première fois par Freudenberger, (1974). La traduction du mot *burnout* en français signifie que la consommation d'énergie d'un individu tend à s'épuiser et que ses ressources sont en train d'être consommées (Lemoine et Desrumaux, 2012). Il se traduit littéralement en français par « épuisement professionnel ». Le *burnout* a été conceptualisé par différents auteurs dans les années 1980. Les premières études sur le concept ont été réalisées avec des populations soignantes (Truchot, 2004). Fortement associé au concept de *stress*, le *burnout* peut se développer à la suite d'un *stress* chronique » (Truchot, 2004). D'après Truchot (2004), les causes du *burnout* seraient intra-individuelles, interindividuelles et organisationnelles. Il existe plusieurs conceptions du *burnout*.

Tout d'abord pour Cherniss (1980), le *burnout* est le résultat d'un processus. Il est défini comme « un processus dans lequel un professionnel précédemment engagé se désengage de son travail en réponse au *stress* et à la tension ressentie » (Cherniss, 1980, cité par Truchot, 2004, p.19). Ce modèle propose un modèle transactionnel du *burnout* qui se décline en trois étapes. Dans une première étape, « le *stress* perçu provient du déséquilibre entre les ressources de l'individu et les exigences de travail » (Truchot, 2004, p. 17). La seconde étape est l'apparition d'une tension qui n'est autre qu'une réponse émotionnelle face au déséquilibre rencontré. Elle se manifeste par de l'anxiété, un épuisement émotionnel et de la fatigue physique (Truchot, 2004). Un changement d'attitude et de comportement marque la troisième étape. L'individu est plus enclin à manifester des attitudes cyniques, détachées et mécaniques. Il s'agit d'un « *coping* défensif » (Lemoine et Desrumaux, 2012 ; Truchot, 2004). Le *burnout*, dans ce modèle est le

résultat d'une transaction entre l'individu et son environnement, ces deux facteurs s'influencent mutuellement.

Une autre conception est celle de Pines & Aronson (1983). Dans leur modèle, le *burnout* est un état d'épuisement physique, psychique et émotionnel qui se produit en travaillant au contact de personnes sur des périodes relativement longues dans des situations émotionnellement exigeantes. D'après ces auteurs (Pines et Aronson, 1983), le *burnout* est conceptualisé comme un état. Le *burnout* aurait plus d'impact sur les personnes plus idéalistes et motivées dans leur travail, il surviendrait lorsque les personnes ne trouvent plus en elles les ressources pour répondre aux écarts entre les attentes et la réalité (Lemoine et Desrumaux, 2012 ; Pines et Aronson, 1983). Pour ces auteurs, il est marqué par une fatigue et un épuisement physique, mental et émotionnel. Un individu peut avoir des sentiments de désespoir et d'impuissance, développer une vision négative de soi-même ou de son travail ou avoir des attitudes négatives envers le travail, la vie et les autres personnes. Un sujet peut exprimer une fatigue physique qui va se traduire par des tensions dans le corps, un épuisement mental caractérisé par un sentiment de fatigue, de ne plus avoir l'énergie ou les ressources pour continuer à travailler et un épuisement émotionnel qui va correspondre à l'impossibilité pour la personne de répondre aux sollicitations de l'environnement extérieur (Lourel & al., 2007).

Pour Maslach, le *burnout* est un syndrome multidimensionnel comprenant trois composantes (Maslach & al., 1997, 2001; Maslach & Jackson, 1981). Ces trois composantes sont l'épuisement émotionnel, la dépersonnalisation et la réduction de l'accomplissement personnel. Ce syndrome multidimensionnel est susceptible d'apparaître chez les individus impliqués professionnellement auprès d'autrui (Maslach & Jackson, 1981). Le *burnout* se produit lorsqu'un individu n'arrive plus à s'ajuster face à un *stress* chronique rencontré au travail (Maslach, 1982). La première composante du modèle de Maslach est l'épuisement émotionnel. Elle est marquée « par un manque d'énergie et le sentiment que les ressources

émotionnelles sont épuisées » (Truchot, 2004, p. 13). La deuxième composante est la dépersonnalisation. Dimension interpersonnelle du *burnout*, elle est caractérisée comme « le développement d'attitudes impersonnelles, détachées, cyniques envers les personnes dont on s'occupe » (Truchot, 2004, p. 13). La troisième composante est la perte de l'accomplissement personnel. Elle est marquée par une mise à distance du salarié vis-à-vis de son travail. Cette dimension concerne « à la fois la dévalorisation de son travail et de ses compétences, la croyance que les objectifs ne sont pas atteints, la diminution de l'estime de soi et du sentiment d'auto-efficacité » (Truchot, 2004, p.14). Le *burnout* se produit lorsqu'un individu n'arrive plus à s'ajuster face à un *stress* chronique rencontré au travail (Maslach, 1982). Certains facteurs peuvent prévenir de l'épuisement professionnel comme le soutien social, la latitude décisionnelle, des conditions de travail adaptées, le développement des compétences, la cohésion de groupe et l'engagement organisationnel (Lemoine & al., 2017; Li & al., 2014). Les outils auxquels nous allons nous référer dans cette recherche doctorale sont ceux développés à partir du modèle de Maslach et de Pines & Aronson. Ils possèdent tous les deux les qualités psychométriques satisfaisantes (Dion & Tessier, 1994; Lourel & al., 2007; Maslach & Jackson, 1981) et ce sont les deux outils les plus utilisés dans la littérature à ce jour (Lourel & al., 2007).

Le bien-être au travail, nouvel enjeu pour les organisations

Le concept de bien-être a fait l'objet de nombreuses recherches dans la littérature scientifique. En effet, de plus en plus de chercheurs, s'intéressent au fonctionnement optimal d'un individu. Le courant de la psychologie positive a permis un essor dans la communauté scientifique de travaux portant sur le bien-être. Dans la littérature scientifique, le bien-être a été conceptualisé de deux approches distinctes, l'approche du bien-être subjectif ou hédoniste et l'approche du bien-être psychologique ou eudémoniste (Desrumaux, 2012; Ryan & Deci, 2001;

Ryff & Keyes, 1995). Au départ, la recherche théorique et empirique s'est beaucoup intéressée au bien-être subjectif mais, les études ont démontré que le bien-être psychologique était aussi une composante importante pour comprendre le fonctionnement optimal d'un individu (Wissing & al., 2019). Ces dernières années afin de regrouper ces deux approches, Diener & al. (2010) ont proposé une approche intégrative avec l'épanouissement psychologique (Jovenin, 2020). Enfin, la question du sens a aussi été investie comme l'une des composantes du bien-être pour comprendre le fonctionnement optimal d'un individu (Wissing & al., 2019).

Le bien-être subjectif

L'approche du bien-être subjectif ou hédoniste est celle qui est la plus utilisée dans les travaux scientifiques à ce jour. L'approche hédoniste attribuée au philosophe grec Aristippe de Cyrène correspond à l'idée que le bien-être est constitué de plaisirs ou de bonheur (Ryan & Deci, 2001). Le bien-être selon l'approche hédoniste est défini en termes de plaisir pour éviter la douleur ou la souffrance et met l'accent sur le bonheur et la satisfaction (Ryan & Deci, 2001). Diener (1984) a défini le bien-être subjectif à travers trois caractéristiques. La première est subjective, l'évaluation réside dans l'expérience de l'individu. Pour la deuxième, le bien-être subjectif inclut des mesures positives, car le bien-être n'est pas juste l'absence de facteurs négatifs. Enfin, la troisième caractéristique inclut une évaluation globale de tous les aspects de la vie de la personne. Le bien-être subjectif concerne une grande catégorie de phénomènes incluant les réponses émotionnelles des individus, les domaines de satisfaction (i.e. le travail) et les jugements globaux de satisfaction de vie (Diener & al., 1999). Le bien-être au travail est une évaluation subjective de l'individu de ses expériences au travail et de son environnement professionnel (Grosjean & Guyot, 2016).

Le bien-être subjectif est constitué de trois composantes indépendantes : la présence d'affects positifs, l'absence d'affects négatifs et la satisfaction de vie (Diener, 1984; Diener &

al., 1985, 1999). Les deux premières composantes se réfèrent aux émotions et aux humeurs des personnes alors que la troisième composante est un jugement cognitif (Diener, 1984; Diener & al., 1985, 1999). À travers l'expression des affects, c'est la qualité émotionnelle de l'expérience quotidienne qu'un individu évalue par la fréquence ou l'intensité des expériences qui lui rendent la vie agréable ou désagréable (Kahneman & Deaton, 2010).

La deuxième composante du bien-être, la satisfaction de vie est une composante cognitive. Shin & Johnson, (1978) définissent la satisfaction de vie comme l'évaluation qu'une personne fait de la qualité de sa vie selon ses propres critères en étant le seul juge de sa propre vie (Myers & Diener, 1995). Cette évaluation est le résultat « de la comparaison entre la situation actuelle de l'individu et ce qu'il considère comme étant une situation souhaitable » (Shankland & Martin-Krumm, 2012, p. 178). Les jugements de satisfaction dépendent d'une comparaison des circonstances de chacun avec ce qui est considéré comme une norme appropriée (Diener & al., 1985). Cette évaluation cognitive est une caractéristique importante dans l'évaluation subjective du bien-être car ce sont les jugements personnels qui sont au centre du bien-être et non des critères qui peuvent être jugés importants pour les chercheurs (Diener, 1984). La recherche a montré que les différentes composantes du bien-être subjectif étaient associées à la réalisation d'objectif et pouvaient être prédicteurs des comportements et succès futurs (Lyubomirsky et al., 2005). Les traits de personnalité, le sens, l'engagement et le plaisir peuvent être des prédicteurs du bien-être subjectif, même si l'engagement et le sens sont des prédicteurs plus importants sur le bien-être que le plaisir (Schueller & Seligman, 2010). Plusieurs études ont démontré que la *mindfulness* dispositionnelle pouvait être aussi associée à un niveau élevé en bien-être subjectif (Baer & al., 2008; Brown & al., 2009; Brown & Ryan, 2003; Howell & al., 2008; Kong & al., 2014; Schutte & Malouff, 2011; Wenzel & al., 2015).

Dans notre recherche, nous nous intéresserons à l'évaluation de la satisfaction de vie professionnelle. Elle a été définie comme une évaluation positive que fait un sujet sur les

qualités de sa vie professionnelle (Fouquereau & Rioux, 2002). En effet, de plus en plus de directives européennes et d'auteurs préconisent l'intégration d'évaluations du bien-être au travail pour tenir compte des évaluations subjectives des personnes sur leur environnement professionnel (Feuvrier, 2014; Grosjean & Guyot, 2016).

Le bien-être psychologique

L'approche *eudémoniste* telle qu'elle est conceptualisée par Aristote est caractérisée par l'importance du sens et de la réalisation de soi. Cette approche définit le bien-être en termes de degré où une personne est pleinement opérationnelle (Ryan & Deci, 2001). Dans cette approche, le bien-être se distingue du bonheur (Ryan & Deci, 2001). La réalisation de soi passe par l'actualisation du potentiel humain (Ryan & Deci, 2001). Le bien-être psychologique résulte de l'accomplissement et de la réalisation de son *daemon*, c'est-à-dire de sa vraie nature (Waterman, 1993). Le *daemon* est la perfection vers laquelle un individu peut tendre pour donner un sens et une direction à sa vie (Ryff, 1989). Ryff (1989) a constitué un modèle multidimensionnel du bien-être psychologique. Ce modèle se base sur des cadres théoriques de psychologie positive qui tire ses fondements des théories humanistes (Ryff & Keyes, 1995). Celles-ci mettent en avant les changements au cœur du bien-être notamment par la poursuite des trajectoires et de la croissance tout au long de la vie (Ryff & Keyes, 1995). Les six dimensions de ce modèle sont l'autonomie, les relations positives avec les autres, la croissance personnelle, le but dans la vie, l'acceptation de soi et la maîtrise de l'environnement (Ryff, 1989; Ryff & Keyes, 1995; Ryff & Singer, 2008). L'autonomie met l'accent sur des qualités telles que l'autodétermination, l'indépendance et la régulation du comportement interne (Ryff, 1989; Ryff & Keyes, 1995; Ryff & Singer, 2008). Les relations positives avec les autres sont définies comme un élément central de la santé mentale (Ryff & Singer, 2008). Les relations interpersonnelles positives sont importantes et elles se fondent notamment sur la capacité

d'empathie et d'affection vis-à-vis d'autres individus (Ryff, 1989). La croissance personnelle implique des potentialités qui sont au cœur du processus d'élaboration d'un fonctionnement positif et dynamique (Ryff, 1989; Ryff & Keyes, 1995; Ryff & Singer, 2008). L'objectif dans la vie est la création d'un but et d'un sens comprenant des évolutions (Ryff & Singer, 2008). L'acceptation de soi a été définie comme la perception précise de nos propres actions, motivations et de nos sentiments avec un regard positif (Ryff, 1989; Ryff & Keyes, 1995; Ryff & Singer, 2008).

La maîtrise de l'environnement est la capacité pour un individu de gérer son environnement et d'agir sur le monde environnant en accord avec sa condition psychique (Ryff, 1989; Ryff & Keyes, 1995; Ryff & Singer, 2008). Cette approche théorique du bien-être psychologique est la plus consensuelle dans la littérature. Plusieurs études récentes ont mis en évidence des associations importantes entre la *mindfulness* et le bien-être psychologique (Baer & al., 2008, 2012; Carmody & al., 2008; Hanley & Garland, 2014, 2017; Hollis-Walker & Colosimo, 2011; Howell & al., 2011).

L'épanouissement psychologique

De nombreux auteurs ont souhaité définir et conceptualiser le modèle de l'épanouissement psychologique (Diener & al., 2010; Fredrickson & Losada, 2005; Huppert & So, 2013; Keyes, 2002; Seligman, 2011). La notion d'épanouissement psychologique a été introduite par Keyes (2002) qui considère qu'une personne en bonne santé mentale est une personne épanouie psychologiquement bénéficiant d'un haut niveau de bien-être. D'après cet auteur (Keyes, 2002), l'épanouissement psychologique provient d'un ressenti en émotion positive et d'un bon fonctionnement psychologique et social.

Ce concept d'épanouissement psychologique regroupe les composantes du bien-être subjectif et du bien-être psychologique (Huppert & So, 2013). À partir des conceptions du bien-être subjectif et psychologique, certains auteurs ont proposé une approche intégrative du bien-

être à travers l'épanouissement psychologique (Diener & al., 2010). Pour mesurer l'épanouissement psychologique, une nouvelle échelle a été créée par Diener & al. (2010). Dans leur nouvelle approche, les auteurs souhaitent enrichir le modèle du bien-être subjectif en incluant le bien-être social et psychologique. À travers cette approche, ce sont huit dimensions qui sont évaluées comme des relations positives et enrichissantes, les objectifs de vie, l'engagement, les compétences, l'acceptation de soi, l'estime de soi, l'optimisme et la participation au bien-être d'autrui. L'épanouissement psychologique a de fortes relations avec d'autres échelles mesurant le bien-être psychologique et subjectif (Diener & al., 2010). L'épanouissement psychologique professionnel proviendrait du sens que l'individu trouve dans son travail et de la réalisation de soi au regard de ses activités de travail qui lui permettent de développer son potentiel (Dagenais-Desmarais & Privé, 2010). Même si le concept a été investi par quelques chercheurs ces dernières années, le consensus et certaines connaissances qui constituent l'épanouissement psychologique reste encore à définir (Jovenin, 2020). Quelques études ont mis en évidence des associations entre la *mindfulness* et l'épanouissement psychologique mais les connaissances sur cette relation nécessite d'être encore approfondies (Akin & Akin, 2015).

Le sens de la vie et le sens du travail

Afin de mieux comprendre les mécanismes qui sous-tendent le fonctionnement optimal des individus (Seligman, 2002), le sens de la vie et plus particulièrement le sens du travail ont été investigués dans la recherche. Le concept de sens a reçu une attention importante dans le domaine d'étude de la psychologie positive (George & Park, 2016; Martela & Steger, 2016) et il a été conceptualisé comme pouvant être une composante du bien-être (Ryff, 2018; Ryff & Keyes, 1995; Seligman, 2011; Wissing & al., 2019; Wong, 2017). Le sens de la vie implique une compréhension de qui nous sommes, de savoir ce qui nous semble important, de notre place

dans le monde tout en conservant une cohérence avec ses valeurs personnelles (Heine & al., 2006; Wissing & al., 2019). La perception du sens de la vie et du travail est très subjective et elle varie en fonction des situations rencontrées tout au long de sa vie. L'évolution des recherches a amené les chercheurs à investiguer de plus en plus le sens du travail. Ce concept reste difficile à définir par la pluralité des définitions et des conceptualisations qui le caractérise. Le sens du travail est décrit comme la perception par un travailleur de la signification de son travail, par son utilité et par sa gratification (Hackman & Oldham, 1976). D'après Rosso & al., (2010), la perception du sens du travail est déterminée par des éléments propres à l'individu comme les valeurs, les motivations et les croyances. Également l'environnement grâce aux interactions et aux relations professionnelles ou extra professionnelles, le contexte social comme la situation de travail ou encore d'autres facteurs comme la spiritualité et la religion peuvent aussi jouer un rôle considérable dans cette perception. D'après Morin & Forest (2007), les facteurs influençant le sens du travail chez un individu sont multiples. Faire valoir l'utilité sociale du travail, offrir la possibilité d'avoir des occasions d'apprentissage et de développement, se préoccuper de la qualité des relations interpersonnelles, pouvoir donner de l'autonomie aux employés, veiller à la rectitude morale dans le travail et donner de la reconnaissance aux employés sont autant de facteurs qui vont influencer cette perception. Plusieurs études montrent que le développement de la notion de sens, que ce soit de la vie ou du travail, peut jouer un rôle protecteur aussi bien dans la sphère personnelle que professionnelle (Bernaud & al., 2015). Peu d'études à ce jour ont étudié l'association de la *mindfulness* dispositionnelle et le sens du travail, or nous pensons que ces deux concepts peuvent être associés. Morin & Forest, (2007) dans une étude invitent les chercheurs à prendre en compte le sens que l'individu donne à son travail et l'évaluation qu'il en fait. Celle-ci peut avoir des conséquences sur son bien-être et sa santé mentale.

Chapitre 5

Les processus psychologiques au cœur de la relation entre la mindfulness, le bien-être et le mal-être au travail

Préambule

Afin d'élaborer des stratégies de prévention et des actions pour réduire le mal-être au travail ou accroître le bien-être au travail, il nous a paru important de considérer les facteurs médiateurs qui contribuent à la connaissance de ces concepts. S'il est possible de savoir quels processus médiateurs interviennent dans la relation entre la *mindfulness* et la santé psychologique au travail, dès lors l'identification des actions prioritaires à mettre en place sera facilitée.

Dans le cadre de cette recherche doctorale, les affects, les stratégies de *coping*, la rumination et le détachement psychologique ont été étudiés comme des processus médiateurs. L'objet de ce travail est de pouvoir étudier ces différents processus en lien avec la *mindfulness* dispositionnelle, le bien-être et le mal-être au travail. L'expression des affects émotionnels qu'ils soient positifs ou négatifs influence les états de bien-être ou de mal-être et peut parfois être régie par des normes prescrites. En fonction des stratégies de *coping* qui sont utilisées par l'individu les conséquences sur la santé psychologique seront différentes. En effet, une stratégie de *coping* centrée sur le problème est davantage considérée pour faire face à l'évaluation d'une situation stressante qu'une stratégie de *coping* centrée sur les émotions. De plus, quelques

études récentes ont permis de mettre en évidence que l'absence de rumination au travail ou le détachement psychologique pouvaient contribuer à une meilleure santé psychologique (Donahue & al., 2012; Flaxman & al., 2012; Sonnentag & Krueger, 2006).

Au cours de chapitre, nous présentons successivement le rôle des affects, des stratégies de *coping*, de la rumination et du détachement psychologique. Ces différents processus psychologiques permettent d'influencer la relation et les effets de la *mindfulness* sur le bien-être et le mal-être au travail.

Les affects positifs et négatifs

Les affects sont une des composantes du bien-être subjectif (Diener & al., 1985). Les affects positifs « reflètent la mesure dans laquelle une personne se sent enthousiaste, active et [en] alerte » (Watson & al., 1988, p. 1063). Les affects négatifs expriment « une détresse subjective » et du « déplaisir » (Watson & al., 1988, p. 1063). Cette dimension comprend « des états d'humeur aversives comme la colère, le mépris, le dégoût, la culpabilité, la peur et la nervosité » (Watson & al., 1988, p. 1063). Fredrickson, (2001) distingue les affects des émotions, d'après elle, en général une émotion est l'évaluation par un individu de la signification personnelle qu'il fait d'un événement tandis que les affects proviennent d'un concept plus général qui se réfère à des sentiments consciemment accessibles. En général, selon elle, dans la recherche, une émotion est l'expression individuelle brève de physiologies associée à des événements quotidiens (par exemple, l'expression faciale et corporelle) associée aux émotions primaires. L'affect est le sens que la personne donne à ses émotions et le mot qu'elle associe à son ressenti physiologique.

Les personnes qui ressentent des affects positifs au travail ont une plus grande énergie et un plus grand engagement dans leur travail (Robert & Vandenberghe, 2018). Les affects positifs

sont associés à la réalisation de résultats, des interactions sociales plus réussies et une durée de vie plus longue (Fredrickson, 2001; Lyubomirsky et al., 2005; Tamir & Robinson, 2007).

En revanche, les personnes ayant un niveau élevé d'affects négatifs sont plus susceptibles de ressentir une détresse subjective, un malheur au travail et un épuisement émotionnel (Wright & Cropanzano, 1998). Elles sont également plus susceptibles d'être nerveuses, craintives, anxieuses ou tristes (Watson & al., 1988). Brief & Weiss, (2002) ont soutenu que les affects ont un impact sur les organisations et ils peuvent être induits par des événements stressants, le management de la direction ou des dirigeants, des caractéristiques de groupe de travail, des paramètres physiques, l'attribution de récompenses et des punitions organisationnelles (Brief & Weiss, 2002). Selon le modèle développé par Lazarus et Folkman (1984), l'expérience émotionnelle est influencée par l'évaluation de la situation. Le ressenti d'affects positifs peut influencer la réévaluation positive des situations et l'utilisation de stratégies de *coping* centrées sur le problème (Pavani & al., 2016; Weinstein & al., 2009). Il existe des preuves empiriques des associations entre la *mindfulness* des traits et les affects, la *mindfulness* précédant l'augmentation d'affects positifs (Brown & Ryan, 2003; Keng & Tong, 2016; McLaughlin & al., 2019; Weinstein & al., 2009), dans des populations adultes cliniques et non-cliniques (Erisman & Roemer, 2012; Giluk, 2009; Quoidbach & al., 2010; Zeng & Gu, 2017). En conséquence, les affects positifs et négatifs influencent probablement les mécanismes derrière la relation entre la *mindfulness* dispositionnelle et l'épuisement professionnel. Le ressenti d'affects positifs constitue un facteur de protection pour les individus et le ressenti d'affects négatifs un facteur de vulnérabilité.

Les différentes stratégies de *coping*

Dans les années soixante-dix, beaucoup d'auteurs se sont intéressés au *coping* et l'ont conceptualisé à partir de plusieurs études qualitatives (Bruchon-Schweitzer, 2001). Le *coping* est traduit littéralement en français comme « stratégie d'adaptation », le verbe « *to cope* » signifiant faire face ou encore venir à bout (Paulhan & Bourgeois, 1995). Le *coping* est défini 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 » (Lazarus & Folkman, 1984, cités par Paulhan, 1992, p. 545). Le *coping* représente l'ensemble des stratégies qu'un individu mobilise pour faire face à un déséquilibre entre les perceptions qu'il a d'un événement qu'il perçoit comme menaçant et l'impact que cela peut avoir sur son bien-être (Paulhan & Bourgeois, 1995). Le *coping* est associé au concept de *stress*¹³ cependant celui-ci ne fait pas objet d'étude dans cette recherche. Historiquement, les premières recherches sur le *coping* ont abouti à plusieurs conceptualisations du *coping* (Bruchon-Schweitzer, 2001 ; Chabrol & Callahan, 2013 ; Parker & Endler, 1992 ; Paulhan, 1992).

Tout d'abord, le concept de *coping* est associé à la notion de mécanisme de défense (Bruchon-Schweitzer, 2001 ; Chabrol & Callahan, 2013 ; Parker & Endler, 1992 ; Paulhan et Bourgeois, 1995). Selon Freud (1926, cité par Bruchon-Schweitzer, 2001), les mécanismes de défense sont des mécanismes inconscients qui permettent à l'individu de dissimuler ses affects afin d'éviter une angoisse. Cependant, contrairement aux mécanismes de défense, le *coping*, est un processus conscient qui permet d'adopter des stratégies pour résoudre une situation à partir de stratégies de régulation émotionnelle et de résolution de problèmes (Bruchon-Schweitzer, 2001 ; Paulhan & Bourgeois, 1995).

¹³ Nous vous renvoyons à l'ouvrage de Chabrol, H. & Callahan, S., *Mécanismes de défense et coping*, Paris, Dunod, 2013, p.161

La deuxième conceptualisation du *coping* est de l'envisager comme un trait de personnalité selon une approche intra-individuelle et interindividuelle (Bruchon-Schweitzer, 2001 ; Chabrol & Callahan, 2013 ; Parker & Endler, 1992 ; Paulhan & Bourgeois, 1995). Cette approche envisage qu'un individu disposerait de caractéristiques stables en termes de comportement et de cognition pour faire face à différentes situations stressantes (Parker & Endler, 1992 ; Paulhan 1992 ; Paulhan & Bourgeois, 1995). Cependant, cette conceptualisation n'a pas été retenue dans la littérature scientifique car les traits de personnalité sont faiblement liés aux stratégies de *coping* (Paulhan, 1992 ; Paulhan & Bourgeois, 1995).

La troisième conceptualisation du *coping* et la plus récente dans la littérature scientifique est un modèle transactionnel du *coping* (Lazarus & Folkman, 1984). Selon cette approche, le *coping* n'est pas envisagé comme un trait de personnalité (Bruchon-Schweitzer, 2001 ; Cousson & al. 1996 ; Paulhan, 1992) mais plutôt comme un processus permettant de « réguler de diverses façons la transaction situation-individu, soit en modifiant la situation, soit en modifiant l'individu, et notamment son état cognitivo-émotionnel. » (Cousson & al., 1996, p.2). Pour évaluer la situation à laquelle il doit faire face, un individu considère les ressources disponibles à mettre en place dans une situation donnée. Lazarus et Folkman (1984) distinguent deux types d'évaluation, une évaluation primaire et une évaluation secondaire. L'évaluation primaire correspond à l'évaluation de la situation. Un individu va évaluer la situation stressante notamment par la nature, le sens et l'impact qu'elle peut avoir sur sa personne (Bruchon-Schweitzer, 2001). L'évaluation secondaire correspond aux ressources et aux stratégies qu'un individu va mettre en place pour résoudre la tension émotionnelle de la situation stressante (Bruchon-Schweitzer, 2001 ; Paulhan, 1992). À partir de cette évaluation secondaire, un individu va élaborer une ou plusieurs stratégies de *coping* pour s'adapter à une situation stressante.

Le premier style de *coping* est centré sur le problème (Lazarus & Folkman, 1984). Ce type de *coping* « vise à réduire les exigences de la situation et/ou à augmenter ses propres ressources pour mieux y faire face » (Bruchon-Schweitzer, 2001, p.71). L'individu peut mettre en place différentes stratégies comme la résolution de problèmes, affronter directement la situation ou encore en élaborant un plan d'action. Ces différentes stratégies vont permettre à un individu de modifier l'état de tension émotionnelle dans lequel il se peut retrouver (Bruchon-Schweitzer, 2001 ; Paulhan, 1992). Le deuxième style de *coping* est centré sur les émotions (Lazarus & Folkman, 1984). Selon Bruchon-Schweitzer (2001, p.71), « il vise à gérer les réponses émotionnelles induites par la situation ». L'individu peut développer diverses stratégies de régulation émotionnelle comme la prise de distance par rapport à la situation, l'évitement du problème, la réévaluation positive ou l'humour (Bruchon-Schweitzer, 2001 ; Paulhan, 1992). Une troisième stratégie de *coping* est la recherche de soutien social (Bruchon-Schweitzer, 2001 ; Cousson & al.,1996). Elle a été mise en évidence dans une étude de Cousson, Bruchon-Schweitzer, Quintard, Nuissier et Rasclé (1996). Ce style de *coping*, ne fait pas consensus dans la littérature, certains auteurs le considérant comme une ressource et non comme un style de *coping* (Parker & Endler, 1992). Bruchon-Schweitzer (2001, p.75) le définit comme « les efforts pour solliciter et obtenir l'aide d'autrui ». Ici le soutien social correspond au soutien informatif et matériel mais aussi au soutien émotionnel qu'un individu va recevoir de la part d'autrui (Bruchon-Schweitzer, 2001 ; Cousson & al., 1996). Plusieurs travaux ont suggéré que les stratégies de *coping* pouvaient être des médiateurs de la relation entre la *mindfulness* trait et le bien-être (Keng & Tong, 2016). En effet, l'utilisation de certaines stratégies de *coping*, par exemple celle centrée sur le problème et en réduisant d'autres formes de stratégie de *coping* comme celle centrée sur l'émotion, permet d'améliorer l'accroissement du bien-être (Keng & Tong, 2016). Plusieurs études ont démontré que des degrés élevés de *mindfulness* favorisent l'utilisation de stratégies axées sur les problèmes plutôt que sur les

émotions (Nevill & Havercamp, 2019; Palmer & Rodger, 2009; Weinstein & al., 2009). Dans les études de psychologie du travail, les stratégies de *coping* sont considérées comme des processus de médiation qui peuvent être utilisés comme des ressources intra-individuelles pour faire face au stress ou à l'épuisement professionnel (Delicourt et al., 2013; Halbesleben & Buckley, 2004; Lee & al., 2016). Nous pensons que le degré de *mindfulness* influence les stratégies de *coping* qui peuvent être utilisées par les individus et avoir des conséquences sur la santé psychologique au travail.

La rumination

Les effets médiateurs de la rumination entre différents processus psychologiques ont fait l'objet de plusieurs études (Allewaert & al., 2014; Blanke & al., 2020; Ciesla & al., 2012; Ding & al., 2019; Joireman, 2004; Kearns & al., 2016; Kircaburun & al., 2019). Il existe deux formes de rumination définies dans la littérature : la rumination état et trait. La rumination état est celle qui a été conceptualisée par Nolen-Hoeksema, (1991, 2000). Elle est alors considérée comme un processus psychologique ou une stratégie de *coping* d'évitement qui consiste à conduire l'individu dans une spirale négative. Cette spirale négative est caractérisée par une focalisation non-volontaire, des jugements négatifs ou des sentiments négatifs et une volonté de donner du sens par rapport à une expérience bouleversante pour un individu (Joormann, 2005; Watkins, 2008). La deuxième forme, la rumination trait a été développée dans un article de Trapnell & Campbell (1999). Pour développer leur modèle, ils se sont basés sur la théorie de Duval & Wicklund, (1972) sur la conscience de soi objective. D'après eux (Duval & Wicklund, 1972), la conscience de soi objective dépendait de deux tendances distinctes pour focaliser l'attention sur soi, une conscience de soi privée *private self-consciousness* (i.e. conscience focalisée sur ses sentiments, ses sensations physiques ou ses pensées) et une conscience de soi public *public self-consciousness* (i.e. conscience focalisée sur l'apparence qui est renvoyée aux autres).

Trapnell et Campbell (1999, p. 286) sont revenus sur ce modèle et l'ont qualifié de « paradoxe de l'égoцентризм ». D'après eux, le modèle de la conscience de soi privée ne permet pas de faire la distinction entre des formes qualifiées de positives comme la curiosité et des formes qualifiées de négatives comme l'anxiété (Teasdale & Green, 2004). Face à ce constat, ils ont développé deux nouvelles mesures de l'auto-concentration (ruminantion) et de l'auto-attention intellectuelle (réflexion). Ils définissent l'auto-ruminantion comme une « catégorie névrotique d'attention à soi [caractérisé par] des pensées récurrentes ou des ruminantions sur soi suscitées par des menaces, des pertes ou des injustices envers soi-même » (Trapnell & Campbell, 1999, p. 292). Au contraire, l'auto-réflexion est définie comme une « catégorie intellectuelle d'attention à soi [caractérisée par] des réflexions sur soi motivées non pas par la détresse à propos de soi mais par curiosité, c'est-à-dire un intérêt intrinsèque agréable pour la pensée abstraite ou philosophique » (Trapnell & Campbell, 1999, p. 292). La ruminantion et la réflexion seraient deux concepts bien distincts empiriquement et statistiquement. La ruminantion est associée au névrosisme tandis que la réflexion est associée à l'ouverture (Trapnell & Campbell, 1999).

Certaines études récentes ont mis en évidence des associations entre la *mindfulness* et la ruminantion mais peu d'études ont mis en exergue ces résultats avec une population de professionnels dans le cadre du travail. Pourtant, les résultats dans la littérature ont démontré que le cycle des ruminantions pouvait être atténué ou réduit par la *mindfulness* (Alleva & al., 2014; Blanke & al., 2020; Ciesla & al., 2012; Coffey & Hartman, 2008; Ding & al., 2019; Kearns & al., 2016; Lamis & Dvorak, 2014; Liu & al., 2018; Petrocchi & Ottaviani, 2016; Raes & Williams, 2010). La *mindfulness* réduirait les pensées négatives et répétitives. La ruminantion tend à renforcer et à prolonger les épisodes de dépression (Nolen-Hoeksema & al., 2008). Elle est considérée comme un processus médiateur entre la *mindfulness* et les symptômes dépressifs (Alleva & al., 2014) ainsi qu'avec la détresse psychologique (Coffey & Hartman, 2008). Le

processus de rumination est encore très peu étudié dans le champ de la psychologie du travail et des organisations. Nous pensons qu'un degré élevé en *mindfulness* atténue la rumination, permet de diminuer les effets négatifs sur la santé psychologique au travail et les affections psychiques liées au travail comme le stress ou l'épuisement professionnel.

Le détachement psychologique

Plusieurs études empiriques ont démontré que le détachement psychologique pouvait modérer ou médier plusieurs relations entre des processus psychologiques (Gluschkoff & al., 2017; Hülshager & al., 2013; Moreno-Jiménez & al., 2009; Sonnentag & Binnewies, 2013). Le détachement psychologique en dehors du temps de travail a été défini comme « le sentiment d'être loin de la situation de travail » (Etzion & al., 1998, p. 579). Le détachement psychologique est caractérisé par un temps de répit suffisamment long même sur de courtes périodes permettant à un individu d'oublier totalement le travail. Un temps de répit trop court est associé dans les études à une santé physique et psychologique dégradée avec des plaintes somatiques et le risque de faire un *burnout* (Sluiter & al., 1999). La quantité du temps de répit est tout aussi importante que sa qualité (Sonnentag & Binnewies, 2013). Les heures du soir après le travail, les week-ends et les vacances font partie de ces moments de récupération. Ils permettent aux personnes de se détacher du travail et de la charge psychologique qui en incombe. Le rapport au travail a évolué avec le temps. Auparavant, il était plus facile de laisser le travail derrière soi. Or, de nos jours il est devenu plus difficile de pouvoir se détacher notamment dû au travail à distance, de la rapidité et de la charge de travail qui se sont depuis beaucoup accentués. La déconnexion avec les outils de travail est devenue de surcroît difficile. Le détachement psychologique implique un désengagement mental en ne pensant plus au travail, sans être occupé par des activités qui relèvent de ses fonctions et ne pas être physiquement sur le lieu de travail (Sonnentag & Bayer, 2005). C'est un facteur protecteur du

bien-être et de la santé psychologique (Fritz & al., 2010). Il permet de modérer le ressenti d'affects négatifs à son domicile en atténuant les débordements émotionnels liés au travail qui peuvent impacter la vie personnelle (Sonnetag & Binnewies, 2013). Il permet de modérer les effets entre le stress professionnel et le *burnout* (Etzion & al., 1998). Le détachement psychologique permet de faire face aux facteurs de risque du stress professionnel (Moreno-Jiménez & al., 2009). Le prédicteur le plus important du détachement psychologique est la charge de travail élevée (Sonnetag & Bayer, 2005). Concernant l'association entre la *mindfulness* et le détachement psychologique, des auteurs ont mis en avant que le manque de détachement psychologique pouvait entraver la qualité de sommeil et l'expérience en *mindfulness* du lendemain (Hülshager & al., 2018). Lorsqu'un individu arrive à se détacher psychologiquement de son travail, cela a un effet négatif sur la charge de travail et un effet positif sur l'état *mindfulness* (Hülshager & al., 2018). Ainsi, nous pensons que le détachement psychologique peut être un processus médiateur entre la *mindfulness* dispositionnelle sur le stress au travail et le *burnout*.

Tout au long de cette première partie, nous avons recensé les différents concepts et avons justifié de leurs futures utilisations au sein de cette recherche doctorale. Nous avons tout d'abord présenté la *mindfulness* au cours des trois premiers chapitres, puis nous avons présenté les concepts qui relevaient du mal-être et du bien-être au travail. Ensuite, nous avons présenté, les quatre concepts qui relevaient de processus psychologiques intermédiaires ou médiateurs de la relation entre la *mindfulness*, le bien-être et le mal-être au travail. Nous comprenons au regard de la littérature déjà existante sur le sujet que la *mindfulness* puisse être un véritable sujet de recherche. Au cours de cette seconde partie, nous présentons les recherches opérationnelles liées aux différents concepts présentés par ailleurs.

SECONDE PARTIE

PARTIE OPERATIONNELLE

Chapitre 1

Questions de recherche

Objectifs de la thèse

Les questionnements suscités lors de cette recherche

La santé au travail est un enjeu considérable pour les pouvoirs publics et les entreprises aujourd'hui. Selon les données de l'Assurance-Maladie, le nombre d'accident du travail dont l'origine est liée à un mal-être au travail a été multiplié par 5 entre 2012 et 2017. En 2012, l'Assurance-Maladie relevait 200 demandes pour la reconnaissance d'une affection psychique liée au travail. En 2016, 1100 demandes ont été recensées contre 1500 en 2017 (Assurance-Maladie, 2018). Ces chiffres en progression démontrent que le mal-être au travail est dorénavant davantage signalé par les professionnels de santé et qu'il tend à s'accroître ces dernières années. Pendant longtemps, les travaux précurseurs de Maslach ont porté sur le mal-être au travail et plus précisément sur le *burnout* (Maslach & Jackson, 1981). Depuis, de nouvelles recherches et une recrudescence de travaux ont permis de mettre en avant le bien-être et particulièrement le bien-être au travail. L'essor de la psychologie positive (Seligman, 2004; Seligman, 2002) a donné un regain d'intérêt aux travaux de Rogers avec l'approche centrée sur la personne au sein du courant humaniste (Rogers, 1957). Ces approches ont permis de changer de paradigme en permettant à la recherche de ne pas exclusivement se concentrer sur les dysfonctionnements de l'être humain mais de comprendre l'individu dans son fonctionnement optimal en capitalisant sur les forces et les ressources individuelles. Aussi, des études récentes

ont mis en évidence l'importance de connaître les ressources individuelles qui peuvent contribuer au bien-être individuel (Csillik, 2017, 2019). Les ressources psychologiques sont des facteurs protecteurs contre les événements de vie difficiles et permettent aux individus de surmonter les épreuves de la vie (Csillik, 2017). La *mindfulness* dispositionnelle est une ressource que l'on peut citer parmi d'autres comme le sens de la vie, l'optimisme, l'espoir, la disposition au pardon ou encore la bienveillance envers soi (Csillik, 2017). Avant l'émergence de la psychologie positive, de nombreux travaux ont mis l'accent sur la compréhension du *burnout* (Dion & Tessier, 1994; Maslach & al., 2001; Maslach & Jackson, 1981) avant de percevoir le travail comme une possible contribution au bien-être et à l'épanouissement. La connaissance des déterminants et des processus psychologiques qui participent à la santé psychologique au travail est essentielle à connaître afin de pouvoir mettre en place des actions spécifiques et adaptées aux organisations.

Quelques déterminants du bien-être au travail sont déjà connus de la recherche scientifique. En effet, les recherches ont mis en évidence que l'engagement organisationnel (Vandenberghe, 2019), les traits de personnalité (Rolland, 2019), le soutien social (Diener & Seligman, 2002; Huppert, 2009; Keyes, 1998), les modes de management ou encore l'engagement affectif des cadres (Vandenberg & Morin, 2004) peuvent contribuer à l'augmentation du bien-être au travail.

Concernant le mal-être au travail, les études ont mis en avant le rôle déterminant de l'environnement. En effet, les conditions de travail, les contraintes de travail, le manque de soutien social, l'isolement dans un poste de travail, le manque d'autonomie peuvent être des sources de stress ou d'épuisement professionnel. D'autres facteurs, liés davantage à l'individu peuvent accentuer le risque de *burnout* comme le comportement de type A, le lieu de contrôle (*locus of control*), les traits de personnalité comme le névrosisme, les affects négatifs ou bien les stratégies de *coping*.

Afin de compléter l'ensemble des facteurs déjà connus dans la littérature à ce jour, nous avons souhaité considérer la *mindfulness* dispositionnelle sous l'angle d'une ressource psychologique au travail. La *mindfulness* dispositionnelle est présentée dans les études comme un trait de personnalité à part entière des modèles déjà existants et nous pensons qu'elle peut être un possible déterminant du bien-être et du mal-être au travail.

Le questionnement principal qui guide ce travail est ainsi mentionné de la façon suivante :

La disposition à la *mindfulness* peut-elle être
considérée comme une ressource psychologique au travail ?
Si oui, quels sont ses effets sur la santé psychologique des professionnels au travail ?

Nous pouvons décliner notre questionnement principal avec des questions de recherche spécifiques :

- La *mindfulness* est-elle une ressource psychologique permettant l'accroissement du bien-être au travail ?
- La *mindfulness* est-elle une ressource individuelle permettant de protéger les professionnels du *burnout* ?
- Le degré de *mindfulness* peut-il connaître des variations intra-individuelles sous l'effet d'un protocole de méditation de pleine conscience ? Cet effet a-t-il un impact sur le niveau de *burnout* des participants ?
- Comment expliquer la relation entre la *mindfulness*, les contraintes de travail liées à l'environnement, le stress et le *burnout* ? Quels processus psychologiques sous-tendent ces relations ?

Les objectifs de la thèse

Afin de répondre à ces questions, nous proposons quatre axes principaux de recherche.

1. Objectifs de la première étude

L'objectif de cette recherche est d'investiguer le rôle de la *mindfulness* dispositionnelle comme étant une ressource psychologique permettant d'accroître le bien-être au travail à travers la satisfaction de vie professionnelle et l'épanouissement psychologique en milieu de travail. Elle s'inscrit dans la poursuite de la compréhension des liens préalablement établis dans la littérature entre la *mindfulness* et le bien-être (Akin & Akin, 2015; Bajaj & Pande, 2016; Brown & Ryan, 2003; Brown & Ryan, 2004; Weinstein et al., 2009). De surcroît, deux processus psychologiques, les affects et les stratégies de *coping* seront investigués comme pouvant être des facteurs de l'accroissement de la satisfaction de vie au travail et de l'épanouissement psychologique en milieu de travail.

Une première partie des résultats a été présentée dans une communication écrite (annexe 2) lors du 23^{ème} colloque de psychologie différentielle qui s'est tenu au Luxembourg en juillet 2018.

2. Objectifs de la deuxième étude

Lors de la première étude, des liens importants entre la *mindfulness* et les affects négatifs ont pu être constatés. Après les résultats obtenus concernant le bien-être au travail, la seconde étude s'inscrit dans le prolongement de la première étude en investiguant le mal-être au travail.

La deuxième recherche a pour ambition de continuer à explorer les liens qui peuvent exister entre la *mindfulness* et l'épuisement professionnel (Westphal & al., 2015). L'objectif est d'étudier le rôle de la *mindfulness* dispositionnelle comme étant un facteur protecteur de la santé psychologique au travail et plus précisément du *burnout* comme le suggèrent de nombreux travaux (Csillik & Tafticht, 2012). Nous nous posons aussi la question de l'influence des autres

ressources personnelles comme les affects et les stratégies de *coping* pouvant être mises en place par un individu pour faire face à des situations professionnelles. Afin d'expliquer les mécanismes qui interviennent dans le stress au travail pouvant entraîner un *burnout*, le modèle de Lazarus & Folkman (1984) met en évidence un processus séquentiel déterminé par des variables liées à la personne et à l'environnement. Ainsi, l'ensemble de ces variables agit sur les évaluations de la situation stressante et les stratégies de *coping* ont des effets immédiats et sur le long-terme sur la santé. Dans cette étude, un processus séquentiel est étudié en intégrant le trait *mindfulness* dans l'évaluation de la situation stressante par l'individu tel que le modèle a été défini par Lazarus & Folkman (1984).

La publication des résultats de cette recherche est actuellement en soumission dans la revue *Canadian Journal of Behavioural Science*.¹⁴ Une seconde partie des résultats a été présentée dans une communication écrite lors du 23^{ème} colloque de psychologie différentielle qui s'est tenu au Luxembourg en juillet 2018 (annexe 2).

3. Objectifs de la troisième étude

Cette troisième étude est un prolongement de l'étude précédente. Elle a pour ambition de continuer à explorer les liens existants entre la *mindfulness* et le *burnout* en intégrant un programme de réduction du stress par la méditation de pleine conscience. Il a par ailleurs déjà été mené auprès de populations professionnelles ou étudiantes (Gauthier & al., 2015; Kang & al., 2009; Shapiro & al., 1998). Lors de cette étude, nous avons réalisé deux mesures de la *mindfulness* dispositionnelle. Une première mesure a été réalisée avant la réalisation du programme et une seconde mesure a été effectuée à la fin du programme. Nous avons souhaité savoir si la *mindfulness* dispositionnelle était soumise à des variations intra-individuelles puisqu'elle est considérée comme un trait de personnalité à part entière. En effet, les traits de

¹⁴ Sauvain-Sabé, M., Congard, A., Kop, J.-L., Weismann-Arcache, C. & Villieux, A. (En cours d'expertise). The mediating roles of affect and coping strategy in the relationship between trait mindfulness and burnout among French healthcare professionals. *Revue Canadienne des sciences du comportement*.

personnalité sont considérés par définition comme relativement stables dans le temps mais une étude démontre que des changements peuvent parfois être constatés concernant le niveau exprimé par les sujets (Wille & al., 2012). Afin de vérifier ces résultats, un protocole de méditation de pleine conscience a été mis en place afin de voir si des fluctuations de niveau du trait *mindfulness* pouvaient être observées. D'autres variations sont étudiées comme le niveau de *burnout*, du sens du travail et des affects.

4. Objectifs de la quatrième étude

Les employeurs qui doivent veiller au bien-être physique et psychique de leurs salariés se retrouvent souvent dans l'incertitude face aux solutions à proposer pour améliorer des situations de travail en cas de stress ou de *burnout* au sein de leurs équipes. L'étude des différents facteurs qui permettent de protéger du stress et du *burnout* nous paraît essentielle pour pouvoir proposer des actions adaptées. Lors de nos précédentes études, la *mindfulness* dispositionnelle s'est avérée être un véritable facteur protecteur du *burnout*. Nous avons souhaité de nouveau l'investiguer en ajoutant dans cette étude des facteurs environnementaux auxquels les travailleurs peuvent être confrontés comme la demande psychologique, la latitude décisionnelle et le soutien social. De plus, nous avons souhaité poursuivre les recherches sur les processus psychologiques pouvant intervenir dans ces relations au regard de deux concepts, la rumination et le détachement psychologique. Des travaux ont permis de mettre en évidence le rôle médiateur de ces deux processus psychologiques (Donahue & al., 2012; Flaxman & al., 2012; Sonnentag & Krueger, 2006). Nous pensons qu'ils pourraient intervenir pour accentuer ou diminuer les effets sur le stress et sur le *burnout*.

Une partie des résultats a été présentée dans une communication orale lors du junior colloque de psychologie du travail et des organisations du CNAM en juin 2019 à Paris (annexe 3).

CHAPITRE 2

Recherches empiriques

Étude 1

Les bénéfices de la *mindfulness* dispositionnelle dans le bien-être au travail et le rôle des affects et des stratégies de *coping*

Tout au long de cette étude, nous mettons en évidence les liens entre la *mindfulness* et le bien-être au travail. Le bien-être au travail est représenté ici par la satisfaction de vie professionnelle et l'épanouissement psychologique en milieu de travail. Le rôle médiateur des affects, qu'ils soient positifs ou négatifs, ainsi que les stratégies de *coping*, centrées sur le problème, les émotions ou le soutien social, est étudié afin de savoir si ces processus ont des incidences sur l'augmentation ou la diminution de la satisfaction de vie professionnelle et de l'épanouissement psychologique professionnelle. Plusieurs modèles testés de médiation en série permettent de mettre certains résultats en évidence.

Nous débutons cette étude en décrivant les associations qui ont déjà été mises en évidence dans la littérature. Nous expliquons l'objectif de cette étude et les hypothèses testées. Ensuite, nous présentons les résultats obtenus lors des analyses statistiques et nous terminons par une discussion. Lors de cette dernière partie, nous mettons en perspective la synthèse des

résultats obtenus avec la perspective d'actions concrètes pouvant dès lors être envisagées par les organisations.

1. Les liens entre la *mindfulness* dispositionnelle et le bien-être au travail

Au regard des résultats bénéfiques obtenus par les différentes formes de *mindfulness*, il eut été dommage de ne pas associer ce concept à celui du bien-être. Plusieurs chercheurs se sont intéressés à la question et ont mis en évidence des associations entre ces deux concepts (Akin & Akin, 2015; Bajaj & Pande, 2016; Brown & Ryan, 2003; Chambers & al., 2009; Felsman & al., 2017; Garland & al., 2011; Hanley & al., 2017; Harrington & al., 2014; Hölzel & al., 2011; Howell & al., 2011; Jin & al., 2020; Kinnunen & al., 2020; Kong & al., 2014; Schutte & Malouff, 2011; Shapiro & al., 2008; Short & al., 2016; Slutsky & al., 2019; Weinstein & al., 2009; Zheng & al., 2020).

En effet, plusieurs études ont mis en avant que la *mindfulness* dispositionnelle pouvait être considérée comme une ressource personnelle, favorisant ainsi le bien-être individuel (Grossman & Van Dam, 2011; Leroy & al., 2013). Elles suggèrent des liens corrélationnels entre la *mindfulness* trait et le bien-être subjectif (Baer & al., 2008; Brown & al., 2009; Brown & Ryan, 2003; Howell & al., 2008; Kong & al., 2014; Schutte & Malouff, 2011; Wenzel & al., 2015). Un degré élevé en *mindfulness* serait associé au bien-être subjectif avec une haute satisfaction de vie, l'augmentation des affects positifs et une diminution des affects négatifs (Brown & Ryan, 2003). L'entraînement à la *mindfulness* permettrait d'agir sur le bien-être subjectif (Zheng & al., 2020). Des auteurs ont mis en évidence que la *mindfulness* pouvait être un facteur médiateur entre l'authenticité et le bien-être subjectif (Zheng & al., 2020). La résilience (Bajaj & Pande, 2016) et l'intelligence émotionnelle (Schutte & Malouff, 2011) seraient des processus médiateurs de la relation entre la *mindfulness* trait et le bien-être subjectif (Bajaj & Pande, 2016). Un haut degré de *mindfulness* est associé au bien-être psychologique

comme la vitalité, l'autonomie ou les compétences (Brown & Ryan, 2003), l'optimisme et l'estime de soi (Brown & Ryan, 2003) ainsi qu'une meilleure autorégulation des émotions et un attachement sécurisé (Goodall & al., 2012; Pepping & al., 2013). La *mindfulness* a montré d'importantes relations positives avec les affects agréables, les affects positifs, l'optimisme et la satisfaction de vie (Brown & Ryan, 2003). La *mindfulness* trait est associée à une meilleure santé mentale et un bien-être accru (Nezlek & al., 2016). Ainsi, ces auteurs ont démontré dans une étude que les individus avec un haut degré de *mindfulness* éprouvent moins de stress que les autres et lorsqu'un stress se produit, les personnes ont tendance à devenir plus attentives (Nezlek & al., 2016).

Cependant, encore trop peu d'études investiguent la *mindfulness* dispositionnelle dans un contexte professionnel (Hülshager & al., 2013). En effet, malgré un intérêt croissant dans la littérature scientifique, ce n'est que très récemment qu'elle a fait objet de recherches scientifiques dans le domaine de la psychologie du travail et du comportement organisationnel avec des populations dites « non-cliniques » (Avey & al., 2008; Dane, 2011; Glomb & al., 2011; Leroy & al., 2013; Luthans & al., 2015).

Plus précisément, en milieu de travail, la *mindfulness* favoriserait ainsi la satisfaction au travail et préviendrait du *burnout* dans des emplois exigeants sur le plan émotionnel (Hülshager & al., 2013). Les effets de la *mindfulness* sur la performance et l'équilibre de vie professionnelle et personnelle (Allen & Kiburz, 2012; Hülshager & al., 2013) sur l'engagement au travail et le bien-être au travail (Malinowski & Lim, 2015) ont aussi été établis ces dernières années. Des articles empiriques ont expliqué le rôle potentiel de la *mindfulness* dans un contexte organisationnel sur les domaines du fonctionnement humain permettant une augmentation de la performance, des relations sociales et du bien-être (Glomb & al., 2011; Good & al., 2016). Les résultats bénéfiques de la *mindfulness* dispositionnelle pourraient s'appliquer aux employés et aux difficultés rencontrées dans le contexte du travail.

2. Le rôle des affects, premier médiateur de la relation entre la *mindfulness* trait et le bien-être au travail

Des études récentes ont montré que la régulation des affects médiatise la relation entre la *mindfulness* et la santé psychologique et constitue une ressource sur le lieu de travail (Hülshager & al., 2013). La *mindfulness* peut contribuer aux ressentis d'affects positifs (Brown & Ryan, 2003; Ciere & al., 2019; Giluk, 2009) et elle permet d'accroître l'épanouissement psychologique professionnel (Akin & Akin, 2015). Les affects positifs sont associés à la réalisation de résultats, des interactions sociales plus réussies et une durée de vie plus longue (Fredrickson, 2001; Lyubomirsky & al., 2005; Tamir & Robinson, 2007). Des niveaux plus élevés de *mindfulness* dispositionnelle ont été associés à des niveaux plus élevés d'affects positifs dans des populations adultes « cliniques » et « non-cliniques » (Erisman & Roemer, 2012; Quoidbach & al., 2010; Zeng & Gu, 2017). Dans notre modèle, les affects (positifs ou négatifs) seraient déterminés par la *mindfulness* dispositionnelle. Dans le cadre de cette étude, nous pensons que l'expérience affective impacte les stratégies mises en place pour faire face à une situation de travail. Par conséquent, les affects positifs et négatifs contribuent au niveau de satisfaction de vie professionnelle et au niveau de l'épanouissement psychologique en milieu de travail.

3. Les stratégies de *coping*, second médiateur en série de la relation entre la *mindfulness* trait et le bien-être au travail

D'après la littérature scientifique, plusieurs travaux ont suggéré que les stratégies de *coping* pouvaient être des médiateurs de la relation entre la *mindfulness* trait et le bien-être (Keng & Tong, 2016). En effet, l'utilisation de certaines stratégies de *coping*, centrées sur le problème ou d'adaptation et la réduction d'autres formes de stratégie de *coping* centrées sur l'émotion, permet d'améliorer l'accroissement du bien-être (Keng & Tong, 2016). Plusieurs

études ont démontré que des degrés élevés de *mindfulness* favorisent l'utilisation de stratégies axées sur les problèmes plutôt que sur les émotions (Nevill & Havercamp, 2019; Palmer & Rodger, 2009; Weinstein & al., 2009). La *mindfulness* trait est prédictive d'une stratégie de *coping* basée sur l'approche plutôt que sur l'évitement (Weinstein & al., 2009). Dans ce sens, une étude de Palmer & Rodger (2009) a démontré que la *mindfulness* trait était associée positivement à la résolution de problèmes et négativement liée aux stratégies d'évitement. Les personnes ayant des degrés plus élevés en *mindfulness* évaluent les expériences comme étant moins stressantes et mobilisent des ressources pour y faire face (Keng & al., 2011; Weinstein & al., 2009). Il a été constaté que les stratégies d'adaptation centrées sur les problèmes modifient les liens entre la *mindfulness* trait et le bien-être, l'utilisation des affects positifs, l'épuisement professionnel et le stress (Finkelstein-Fox & al., 2019; Nevill & Havercamp, 2019; Palmer & Rodger, 2009; Walach & al., 2007; Weinstein & al., 2009).

Cependant, les recherches sur l'association entre la *mindfulness* dispositionnelle, l'augmentation des affects positifs et les stratégies de *coping* sont encore rares et incohérentes (Finkelstein-Fox & al., 2019).

4. Objectifs de l'étude

La présente étude a pour objectif de continuer d'explorer les liens qui peuvent exister entre la *mindfulness* et la satisfaction de vie professionnelle ainsi qu'entre la *mindfulness* et l'épanouissement psychologique en milieu de travail (Akin & Akin, 2015). En effet, nous souhaitons investiguer le rôle de la *mindfulness* dispositionnelle auprès d'une population de professionnels afin d'étendre les connaissances scientifiques dans le domaine de la psychologie du travail et des organisations.

En outre, l'intérêt d'étudier ce champ de recherche est de pouvoir identifier les processus psychologiques pouvant intervenir dans l'amélioration d'une meilleure satisfaction de vie au travail et sur l'épanouissement en milieu de travail afin d'imaginer des actions concrètes et

adaptées pour l'accompagnement des personnes, des équipes et des organisations. L'originalité de cette recherche réside dans le fait que les médiateurs seront testés simultanément.

Nous testons l'hypothèse que les affects et les stratégies de *coping* pourraient être des médiateurs en série de la relation entre la *mindfulness* trait et le bien-être au travail (Baron & Kenny, 1986). Plus précisément nous proposons le modèle conceptuel selon lequel la *mindfulness* trait a un effet positif sur l'expression des affects, les affects ont à leur tour un effet sur l'utilisation de stratégies de *coping* avec une conséquence positive ou négative sur la satisfaction de vie professionnelle (figure 7) et sur l'épanouissement psychologique en milieu de travail (figure 8).

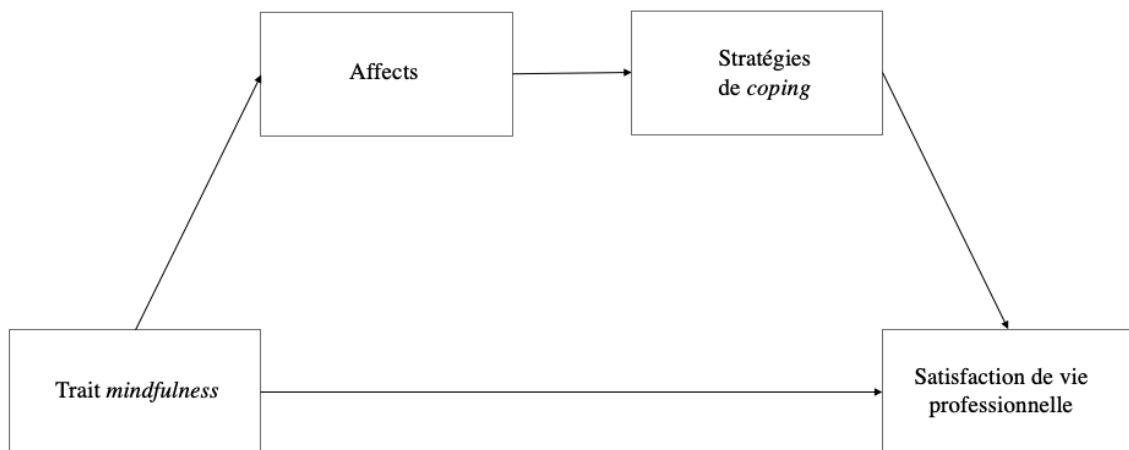


Figure 7 Présentation du modèle conceptuel pour la satisfaction de vie professionnelle

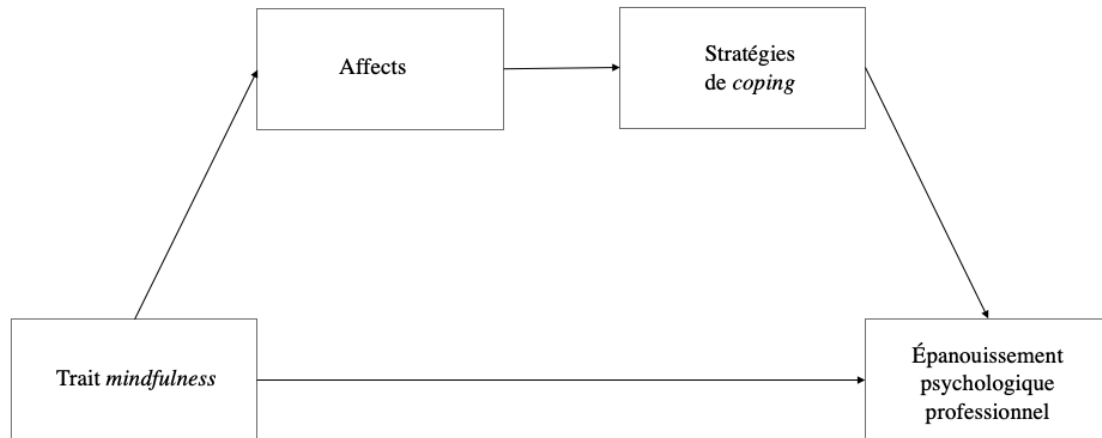


Figure 8 Présentation du modèle conceptuel pour l'épanouissement psychologique en milieu de travail

Hypothèse principale :

(H₁) L'expression d'affects positifs et négatifs ainsi que l'utilisation de stratégies de *coping* sont des médiateurs en série de la relation entre la *mindfulness* trait et la satisfaction de vie professionnelle ainsi que de l'épanouissement psychologique en milieu de travail.

Hypothèses opérationnelles :

(HO₁) La *mindfulness* trait est associée positivement aux affects positifs, qui sont eux même liés positivement aux stratégies de *coping* centrées sur le problème qui contribuent positivement à une meilleure satisfaction de vie professionnelle et un meilleur épanouissement au travail.

(HO₂) La *mindfulness* trait est liée positivement aux affects positifs, qui sont eux même reliés positivement aux stratégies de *coping* centrées sur le soutien social qui contribuent positivement à une meilleure satisfaction de vie professionnelle et un meilleur épanouissement au travail.

(HO₃) La *mindfulness* trait est associée négativement aux affects négatifs qui sont eux même reliés positivement aux stratégies de *coping* centrées sur les émotions qui empêchent l'augmentation de la satisfaction de vie professionnelle et l'épanouissement psychologique en milieu de travail.

Méthodes

1. Participants

326 travailleurs français (274 femmes, 52 hommes) âgés de 20 à 65 ans ($M = 36.16$; $ET = 10.3$) se sont portés volontaires pour participer à l'étude. Ils ont tous été invités via les réseaux sociaux à remplir un questionnaire en ligne sur la plateforme Lime Survey. La principale condition pour répondre au questionnaire était d'exercer une activité professionnelle. Il n'y avait aucune limite d'âge, de sexe ou de statut socio-économique. Les questionnaires incomplets n'ont pas été retenus.

2. Mesures

Mindfulness trait

L'échelle créée par Brown & Ryan (2003), la *Mindfulness Attention Awareness Scale* (M.A.A.S.) nous a permis de mesurer la *mindfulness*. Validée en français (Jermann & al., 2009), elle se compose de 15 items. Elle permet de mesurer le degré d'attention ou l'absence d'attention à ce que les individus réalisent quotidiennement. Un score élevé reflète un haut niveau d'attention. Ses différentes qualités psychométriques en termes de fidélité, de validité et de sensibilité ont été démontrées dans un article de Brown & Ryan (2003). Pour répondre, les participants doivent se positionner sur une échelle de Likert allant de 1 « presque toujours » à 6 « presque jamais ». Pour illustrer cette échelle, nous pouvons citer un item comme « je me surprends à effectuer des choses sans y prêter attention » ou bien « je grignote sans réaliser que je suis en train de manger ». Dans la présente étude, l'alpha de Cronbach est de .86.

Affects

Les affects positifs et négatifs ont été évalués avec les 20 items de la P.A.N.A.S. (positive and negative affects schedule ; Watson & al., 1988). Cette échelle mesure les ressentis émotionnels d'une personne en termes d'affects positifs (e.g. intéressés) et négatifs (e.g. nerveux). Les participants devaient réfléchir aux affects qu'ils avaient vécus au cours de la semaine précédente et donner leurs réponses sur une échelle de Likert en 5 points allant de 1 (pas du tout) à 5 (très fortement). L'alpha de Cronbach dans l'étude était de .88 pour les affects positifs et de .87 pour les affects négatifs.

Coping strategies

Le *Way of Coping Checklist* (W.C.C.) est une échelle en 42 items validée par Vitaliano & al., (1985) qui se base sur le modèle transactionnel du *stress* de Lazarus et Folkman (Lazarus & Folkman, 1984). Elle a été validée en version française (Cousson & al., 1996). Ces auteurs ont réduit l'échelle à 27 items et ont mis en évidence les qualités psychométriques de celle-ci (*Way of Coping Checklist*). Les sujets avaient pour première consigne de se remémorer une situation stressante. Ensuite les sujets devaient se positionner entre « non », « plutôt non », « plutôt oui », « oui » aux affirmations qui leur étaient proposées. Afin de coter cette échelle, l'expérimentateur doit reporter les réponses « non » comme équivalent à 1, « plutôt non » à 2, « plutôt oui » est égal à 3 et « oui » équivaut à 4. Cette échelle se compose de 3 facteurs. Le premier facteur (10 items ; par exemple, « j'ai établi un plan d'action et je l'ai suivi ») correspond à des stratégies de *coping* centrées sur le problème ($\alpha = 0.79$) le second (9 items ; par exemple, « je voulais que la situation disparaisse ou finisse ») correspond aux stratégies de *coping* centrées sur les émotions ($\alpha = 0.79$) et le troisième (8 items ; par exemple, « j'ai parlé à quelqu'un de ce que je ressentais ») correspond aux stratégies centrées sur le soutien social ($\alpha = 0.72$).

La satisfaction de vie professionnelle

Pour mesurer le bien-être au travail, nous avons utilisé l'échelle de satisfaction de vie professionnelle (E.S.V.P.) par Diener & al. (1985) et traduite en version française (Blais & al., 1989). Les qualités psychométriques de cette échelle ont été mises en évidence par Fouquereau & Rioux, (2002). Cette échelle mesure un seul facteur, la satisfaction de vie d'un individu par rapport à sa vie professionnelle. Elle est composée de 5 items. Les participants devaient se positionner sur une échelle de Likert allant d'un « fort désaccord » à sept « fortement d'accord ». Comme items correspondant à cette échelle, nous pouvons citer « jusqu'à maintenant, j'ai obtenu les choses importantes que je voulais dans ma vie professionnelle » ou encore « si je pouvais recommencer ma vie professionnelle, je n'y changerais presque rien ». Dans la présente étude, l'alpha de Cronbach est de .88.

Épanouissement psychologique en milieu de travail

Afin de mesurer l'épanouissement psychologique nous nous sommes appuyés sur l'échelle de l'épanouissement psychologique en milieu de travail (Jovenin & al., 2020) réalisé par Diener & al. (2010). La *flourishing scale* est une échelle en 8 items qui mesure l'autoévaluation d'un individu par rapport à ses succès dans des domaines comme les relations aux autres, l'estime de soi, les objectifs et l'optimisme (Diener & al., 2010). Le sujet se positionne sur une échelle allant de 1 (fort en désaccord) à 7 (fortement d'accord). Les scores globaux des participants peuvent être entre 8 et 56. Comme exemple d'items, nous pouvons citer « les gens me respectent dans mon travail ». Dans la présente étude, l'alpha de Cronbach est de .83.

Variables socio-démographiques

Enfin, le questionnaire comprenait des variables socio-démographiques telles que l'âge,

le genre, le nombre d'années de service dans l'emploi actuel, le statut socio-économique et le nombre d'années de travail dans la profession.

3. L'analyse des données

Pour examiner les relations entre nos variables et tester nos hypothèses, nous avons effectué plusieurs analyses statistiques. Le nettoyage préliminaire des données, les analyses descriptives telles que les moyennes, les écarts-types et les corrélations (type Bravais-Pearson) de notre population et des analyses de fiabilité ont été réalisées à l'aide du logiciel SPSS 20.0. La cohérence interne des échelles a été évaluée avec l'alpha de Cronbach (Cronbach, 1984). Nous avons souhaité identifier l'effet du degré de *mindfulness* sur le bien-être professionnel. Nous avons souhaité comprendre les processus sous-jacents de cette relation. Afin de connaître ces processus intermédiaires, des analyses de médiation ont été réalisées avec les affects et les stratégies de *coping* (Baron & Kenny, 1986). Le logiciel statistique que nous avons utilisé pour réaliser ces analyses était le logiciel SPSS 20.0.

4. Résultats

A. Analyses descriptives

Moyennes, écarts types, estimations de fiabilité (alpha de Cronbach) et les corrélations pour toutes les mesures sont affichées dans le Tableau 3.

Tableau 3

Moyennes, écarts-types, alpha de Cronbach et analyses intercorrélacionnelles entre l'ensemble des variables de l'étude

Measure	Mean	SD	α	1	2	3	4	5	6	7
1. <i>Mindfulness</i> trait	53.52	11	.86							
2. <i>Coping</i> centré sur le problème	28.85	5.93	.79	.19**						
3. <i>Coping</i> centré sur les émotions	22.84	6.05	.79	-.40**	-.06					
4. <i>Coping</i> centré sur le soutien social	18.91	4.81	.72	.00	.29**	.17**				
5. Affects positifs	32.03	7.89	.88	.26**	.33**	.22**	.11**			
6. Affects négatifs	21.54	7.76	.87	-.47**	-.25**	.37**	.07	-.30**		
7. Satisfaction de vie professionnelle	19.34	7.63	.88	.34**	.26**	.28**	.07	.56**	-.46**	
8. Épanouissement psychologique en milieu de travail	40.40	8.16	.83	.29**	.28**	-.24**	.17**	.62**	-.44**	.73**

$N = 326$

Nous pouvons constater que l'ensemble des participants a un degré de *mindfulness* moyen ($M = 53.52$; $ET = 11$). Les participants déclarent ressentir en moyenne moins d'affects négatifs ($M = 21.54$; $ET = 7.76$) que d'affects positifs ($M = 32.03$; $ET = 7.89$). L'ensemble des participants utilisent davantage des stratégies de *coping* centrées sur le problème ($M = 28.85$; $ET = 5.93$), que centrées sur les émotions ($M = 22.84$; $ET = 6.05$) et sur le soutien social ($M = 18.91$; $ET = 4.81$). La moyenne de leur satisfaction de vie professionnelle est de 19.34 ($ET = 7.63$) et celle de l'épanouissement psychologique professionnel est de 40.40 ($ET = 8.16$). Le seuil minimum de cohérence interne recommandé dans la littérature scientifique est de 0.70

(Cronbach, 1951). Pour notre étude, les alphas de Cronbach sont supérieurs à 0.70 pour toutes les échelles. La cohérence interne a donc été jugée satisfaisante.

B. Analyses inter-corrélationnelles

La mindfulness

Les analyses de corrélation révèlent que la *mindfulness* trait est corrélée positivement aux stratégies de *coping* centrées sur le problème ($r = .19, p < 0.01$), corrélée négativement aux stratégies de *coping* centrées sur les émotions ($r = -.40, p < 0.01$), n'est pas corrélée avec les stratégies de *coping* centrées sur le soutien social ($r = .00, p > 0.05$). La *mindfulness* trait est corrélée avec les affects positifs ($r = .26, p < 0.01$), à la satisfaction de vie professionnelle ($r = .34, p < 0.01$), négativement aux affects négatifs ($r = -.47, p < 0.01$), et à l'épanouissement psychologique professionnel ($r = .29, p < 0.01$).

Les stratégies de coping

Les stratégies de *coping* centrées sur le problème sont corrélées positivement aux stratégies de *coping* centrées sur le soutien social ($r = .29, p < 0.01$), aux affects positifs ($r = .33, p < 0.01$), à la satisfaction de vie professionnelle ($r = .26, p < 0.01$), à l'épanouissement psychologique professionnel ($r = .28, p < 0.01$) et elles sont corrélées négativement aux affects négatifs ($r = -.25, p < 0.01$).

Les stratégies de *coping* centrées sur les émotions sont corrélées positivement avec les affects positifs, les affects négatifs, la satisfaction de vie professionnelle et l'épanouissement psychologique professionnel et elles sont corrélées à la stratégie de *coping* centrées sur le soutien social ($r = .17, p < 0.01$), elles sont corrélées négativement à l'épanouissement psychologique professionnel ($r = -.24, p < 0.01$).

Les stratégies de *coping* centrées sur le soutien social sont corrélées positivement aux deux autres stratégies de *coping*, ainsi qu'avec les affects positifs ($r = .11, p < 0.01$) et l'épanouissement psychologique professionnel ($r = .17, p < 0.01$).

Les affects

Les affects positifs sont corrélés positivement avec la *mindfulness* ($r = .26, p < 0.01$), avec les stratégies de coping centrées sur le problème ($r = .33, p < 0.01$), avec les stratégies de *coping* centrées sur les émotions ($r = .22, p < 0.01$) et avec les stratégies de *coping* centrées sur le soutien social ($r = .11, p < 0.01$).

Les affects négatifs sont liés négativement avec la *mindfulness* trait ($r = -.47, p < 0.01$), liés négativement avec les stratégies de *coping* centrées sur le problème ($r = -.25, p < 0.01$) et liés positivement avec les stratégies de *coping* centrées sur les émotions ($r = .37, p < 0.01$). Ils ne sont pas liés avec les stratégies de *coping* centrées sur le soutien social.

La satisfaction de vie professionnelle et l'épanouissement psychologique en milieu de travail

Entre la satisfaction professionnelle et l'épanouissement psychologique en milieu de travail, nous observons une corrélation de $r = .73$ ($p < 0.01$).

C. Les analyses de médiation

Dans cette partie, nous allons présenter les différents résultats obtenus à la suite des analyses de médiations réalisées grâce au logiciel macro-PROCESS de Hayes (Cadario et al., 2020; Hayes, 2013).

Les premiers résultats présentés sont ceux du modèle de la figure 1 qui teste l'effet de la *mindfulness* dispositionnelle sur la satisfaction de vie professionnelle. Les affects et les stratégies de *coping* sont testés comme des processus médiateurs en série. La totalité des modèles testés représente 6 modèles. L'explication des résultats est présentée à la suite du tableau 4. Le tableau 5, présente les résultats des interactions entre l'effet des variables sur la

satisfaction de vie professionnelle et l'intervalle de confiance pour appuyer l'interprétation de chaque modèle (1,2,3,4,5,6).

La seconde partie représente les résultats du modèle de la figure 8 pour l'épanouissement psychologique en milieu de travail. L'effet de la *mindfulness* sur l'épanouissement psychologique en milieu de travail et le rôle des médiateurs, les affects et les stratégies de *coping* sont présentés. Les 6 modèles successifs sont représentés dans le tableau 6. Le tableau 7 récapitule les estimations d'interaction de chaque modèle et les intervalles de confiance. Les résultats des médiations sont expliqués par la suite (7,8,9,10,11,12).

Effet de la mindfulness dispositionnelle sur la satisfaction de vie professionnelle et le rôle médiateur des affects et stratégies de coping

Nous avons testé un modèle de médiation en série avec les affects, les stratégies de *coping* dans la relation entre la *mindfulness* trait et la satisfaction de vie professionnelle. Les résultats des médiations sont présentés dans le tableau 4. L'analyse a été effectuée selon la macro-PROCESS (modèle 6) de Hayes avec 5000 *bootstraps*, tableau 5 (Cadario & al., 2020; Hayes, 2013). La méthode du *bootstrap* permet un ré-échantillonnage de l'échantillon initial à partir d'un tirage aléatoire pour chaque variable, cette opération est répétée 5000 fois ce qui permet d'estimer l'interaction des effets de $a \times b_1 \times b_2$ et l'intervalle de confiance (Cadario & al., 2020).

Tableau 4

Modèle de médiation en série des prédicteurs de la relation entre la mindfulness trait et la satisfaction de vie professionnelle (N=326)

<i>Résultats</i>	<i>Affects</i>		<i>Stratégies de coping</i>			<i>Satisfaction de vie professionnelle</i>
	<i>Positifs</i>	<i>Négatifs</i>	<i>Axées sur le problème</i>	<i>Axées sur les émotions</i>	<i>Axées sur le soutien social</i>	
Modèle 1						
<i>Mindfulness trait</i> → satisfaction de vie professionnelle (via affects positifs et coping axé sur le problème)						
<i>Mindfulness trait</i>	.26 (**)		.11 (*)			.20 (**)
Affects positifs			.30 (**)			.49 (**)
Stratégie de <i>coping</i> axée sur le problème						.06
<i>R</i> ²	.07 (**)		.12 (**)			.36 (**)
Modèle 2						
<i>Mindfulness trait</i> → satisfaction de vie professionnelle (via affects négatifs et coping axé sur le problème)						
<i>Mindfulness trait</i>		-.47 (**)	.09			.15 (*)
Affects négatifs			-.22 (*)			-.36 (**)
Stratégie de <i>coping</i> axée sur le problème						.14 (*)
<i>R</i> ²		.23 (**)	.07 (**)			.25 (**)
Modèle 3						
<i>Mindfulness trait</i> → satisfaction de vie professionnelle (via affects positifs et coping axé sur les émotions)						
<i>Mindfulness trait</i>	.26 (**)			-.37 (**)		.17 (*)
Affects positifs				-.12 (*)		.50 (**)
Stratégie de <i>coping</i> axée sur les émotions						-.10 (*)
<i>R</i> ²	.07 (**)			.18 (**)		.37 (**)
Modèle 4						
<i>Mindfulness trait</i> → satisfaction de vie professionnelle (via affects négatifs et coping axé sur les émotions)						
<i>Mindfulness trait</i>		-.47 (**)		-.29 (**)		.13 (*)
Affects négatifs				.23 (**)		-.36 (**)
Stratégie de <i>coping</i> axée sur les émotions						-.09
<i>R</i> ²		.23 (**)		.20		.24 (**)
Modèle 5						
<i>Mindfulness trait</i> → satisfaction de vie professionnelle (via affects positifs et coping axé sur le soutien social)						
<i>Mindfulness trait</i>	.26 (**)				-.02	.21 (**)
Affects positifs					.12 (*)	.51 (**)
Stratégie de <i>coping</i> axée sur le soutien social						.02
<i>R</i> ²	.06 (**)				.01	.36 (**)

Modèle 6

Mindfulness trait → satisfaction de vie professionnelle (via affects négatifs et coping axé sur le soutien social)

<i>Mindfulness trait</i>	-.47 (**)	.04	.15
Affects négatifs		.09	-.40 (**)
Stratégie de coping axée sur le soutien social			.11 (*)
R^2	.23 (**)	.00	.24 (**)

Tableau 5

Effets indirects selon la méthode du bootstrapping et intervalles de confiance à 95% (IC) pour les modèles de médiation.

<i>Effets indirects</i>	<i>Estimation</i>	<i>LLCI</i>	<i>UCLI</i>
Modèle 1	.0048	-.0022	.0170
Modèle 2	.0147	.0039	.0327
Modèle 3	.0033	.0003	.0119
Modèle 4	.0103	-.0014	.0300
Modèle 5	.0006	-.0020	.0056
Modèle 6	-.0046	-.0173	.0008

Modèle 1 - L'effet de la mindfulness trait sur la satisfaction de vie professionnelle via les affects positifs et des stratégies de coping centrées sur le problème

Dans le modèle 1, la *mindfulness trait* a un effet positif et significatif sur les affects positifs ($a = .26$; $t = 4.87$; $p < 0.01$). En contrôlant la variable de la *mindfulness trait*, l'effet des affects positifs sur les stratégies de *coping* basées sur le problème est positif et significatif ($b = .30$; $t = 5.60$; $p < 0.01$). En contrôlant par les variables de la *mindfulness trait* et les affects positifs, l'effet des stratégies de *coping* basées sur le problème sur la satisfaction de vie professionnelle n'est pas significatif ($b_2 = .06$; $t = 1.27$; $p < 0.05$). De plus, l'effet direct de la *mindfulness trait* est positif et significatif ($c = .20$; $t = 4.33$; $p < 0.00$). L'effet indirect de la *mindfulness trait* sur la satisfaction de vie professionnelle à travers les médiateurs successifs des affects positifs et des stratégies de *coping* basées sur le problème est significatif et positif

($a \times b_1 \times b_2 = .0048$) avec un intervalle de confiance de 95% excluant 0 ($IC = [-.0022 \text{ à } .0170]$).

Ce résultat indique une médiation complémentaire (Zhao & al., 2010).

Modèle 2-L'effet de la mindfulness trait sur la satisfaction de vie professionnelle via les affects négatifs et des stratégies de coping centrées sur le problème

Dans le modèle 2, la *mindfulness* trait a un effet négatif et significatif sur les affects négatifs ($a = -.47$; $t = -9.71$; $p < 0.01$). En contrôlant par la variable de la *mindfulness* trait, l'effet des affects négatifs sur les stratégies de *coping* centrées sur le problème est négatif et significatif ($b = -.21$; $t = -3.55$; $p < 0.01$). En contrôlant par les variables de la *mindfulness* trait et les affects négatifs, l'effet des stratégies de *coping* centrées sur le problème sur la satisfaction de vie professionnelle est positif et significatif ($b_2 = .14$; $t = 2.86$; $p < 0.01$). De plus, l'effet direct de la *mindfulness* trait est positif et significatif ($c = .14$; $t = 2.64$; $p < 0.01$). L'effet indirect de la *mindfulness* trait sur la satisfaction de vie professionnelle à travers les médiateurs successifs des affects négatifs et des stratégies de *coping* centrées sur le problème est significatif et positif ($a \times b_1 \times b_2 = .0147$) avec un intervalle de confiance de 95% excluant 0 ($IC = [-.0039 \text{ à } .0327]$). Ce résultat indique une médiation complémentaire (Zhao & al., 2010).

Modèle 3- L'effet de la mindfulness trait sur la satisfaction de vie professionnelle via les affects positifs et des stratégies de coping centrées sur les émotions

Dans le modèle 3, la *mindfulness* trait a un effet positif et significatif sur les affects positifs ($a = .26$; $t = 4.87$; $p < 0.00$). En contrôlant par la variable de la *mindfulness* trait, l'effet des affects positifs sur les stratégies de *coping* centrées sur les émotions est négatif et significatif ($b = -.12$; $t = -2.35$; $p < 0.05$). En contrôlant par les variables de la *mindfulness* trait et les affects positifs, l'effet des stratégies de *coping* centrées sur les émotions sur la satisfaction de vie professionnelle est significatif ($b_2 = -.10$; $t = -2.10$; $p < 0.05$). De plus, l'effet direct de la

mindfulness trait est positif et significatif ($c = .16$; $t = 3.45$; $p < 0.01$). L'effet indirect de la *mindfulness* trait sur la satisfaction de vie professionnelle à travers les médiateurs successifs des affects positifs et des stratégies de *coping* centrées sur les émotions est significatif et positif ($a \times b_1 \times b_2 = .0033$) avec un intervalle de confiance de 95% excluant 0 ($IC = [-.0003 \text{ à } .0119]$). Ce résultat indique une médiation complémentaire (Zhao & al., 2010).

Modèle 4 - L'effet de la *mindfulness* trait sur la satisfaction de vie professionnelle via les affects négatifs et des stratégies de *coping* centrées sur les émotions

Dans le modèle 4, la *mindfulness* trait a un effet négatif et significatif sur les affects négatifs ($a = -.47$; $t = -9.71$; $p < 0.00$). En contrôlant par la variable de la *mindfulness* trait, l'effet des affects négatifs sur les stratégies de *coping* centrées sur les émotions est positif et significatif ($b = .23$; $t = 4.16$; $p < 0.00$). En contrôlant par les variables de la *mindfulness* trait et les affects négatifs, l'effet des stratégies de *coping* centrées sur les émotions sur la satisfaction de vie professionnelle n'est pas significatif ($b_2 = -.09$; $t = -1.68$; $p > 0.05$). De plus, l'effet direct de la *mindfulness* trait est positif et significatif ($c = .13$; $t = 2.29$; $p < 0.05$). L'effet indirect de la *mindfulness* trait sur la satisfaction de vie professionnelle à travers les médiateurs successifs des affects négatifs et des stratégies de *coping* centrées sur les émotions est significatif et positif ($a \times b_1 \times b_2 = .0103$) avec un intervalle de confiance de 95% excluant 0 ($IC = [-.0014 \text{ à } .0300]$). Ce résultat indique une médiation complémentaire (Zhao & al., 2010).

Modèle 5-L'effet de la *mindfulness* trait sur la satisfaction de vie professionnelle via les affects positifs et des stratégies de *coping* centrées sur le soutien social

Dans le modèle 5, la *mindfulness* trait a un effet positif et significatif sur les affects positifs ($a = .26$; $t = 4.87$; $p < 0.01$). En contrôlant par la variable de la *mindfulness* trait, l'effet des affects positifs sur les stratégies de *coping* centrées sur le soutien social est positif et

significatif ($b = .12$; $t = 2.12$; $p < 0.05$). En contrôlant par les variables de la *mindfulness* trait et les affects positifs, l'effet des stratégies de *coping* centrées sur le soutien social sur la satisfaction de vie professionnelle n'est pas significatif ($b_2 = .01$; $t = .42$; $p > 0.05$). De plus, l'effet direct de la *mindfulness* trait est positif et significatif ($c = .20$; $t = 4.51$; $p < 0.00$). L'effet indirect de la *mindfulness* trait sur la satisfaction de vie professionnelle à travers les médiateurs successifs des affects positifs et des stratégies de *coping* centrées sur le soutien social est significatif et positif ($a \times b_1 \times b_2 = .0006$) avec un intervalle de confiance de 95% excluant 0 ($IC = [-.0020 \text{ à } .0056]$). Ce résultat indique une médiation complémentaire (Zhao & al., 2010).

Modèle 6- L'effet de la *mindfulness* trait sur la satisfaction de vie professionnelle via les affects négatifs et des stratégies de *coping* centrées sur le soutien social

Dans le modèle 6, la *mindfulness* trait à un effet négatif et significatif sur les affects négatifs ($a = -.47$; $t = -9.71$; $p < 0.01$). En contrôlant par la variable de la *mindfulness* trait, l'effet des affects négatifs sur les stratégies de *coping* centrées sur le soutien social n'est pas significatif ($b = .09$; $t = 1.47$; $p > 0.05$). En contrôlant par les variables de la *mindfulness* trait et les affects négatifs, l'effet des stratégies de *coping* centrées sur le soutien social sur la satisfaction de vie professionnelle est significatif ($b_2 = .10$; $t = 2.16$; $p < 0.05$). De plus, l'effet direct de la *mindfulness* trait n'est pas significatif ($c = .15$; $t = 2.78$; $p > 0.05$). L'effet indirect de la *mindfulness* trait sur la satisfaction de vie professionnelle à travers les médiateurs successifs des affects négatifs et des stratégies de *coping* centrées sur le soutien social est significatif et négatif ($a \times b_1 \times b_2 = -.046$) avec un intervalle de confiance de 95% excluant 0 ($IC = [-.0173 \text{ à } .0008]$). Ce résultat indique une médiation seulement indirecte (Zhao & al., 2010).

Effet de la mindfulness trait sur l'épanouissement psychologique professionnel à travers les affects et les stratégies de coping

Nous avons testé un modèle de médiation en série avec les affects et les stratégies de *coping* dans la relation entre la *mindfulness* trait et l'épanouissement psychologique professionnel présenté dans le tableau 6. L'analyse a été effectuée selon la macro PROCESS (modèle 6) de Hayes avec 5000 *bootstraps* (Cadario et al., 2020; Hayes, 2013), les résultats de la méthode de *bootstrapping* sont présentés dans le tableau 7.

Tableau 6

Modèle de médiation en série à 2 médiateurs prédicteurs de la relation entre la mindfulness trait et l'épanouissement psychologique professionnel (N=326)

<i>Résultats</i>	<i>Affects</i>		<i>Stratégies de coping</i>			<i>Epanouissement psychologique professionnel</i>
	<i>Positifs</i>	<i>Négatifs</i>	<i>Axées sur le problème</i>	<i>Axées sur les émotions</i>	<i>Axées sur le soutien social</i>	
Modèle 7						
<i>Mindfulness trait</i> → épanouissement psychologique en milieu de travail (via affects positifs et <i>coping</i> axé sur le problème)						
<i>Mindfulness trait</i>	.26(*)		.11(*)			.13(*)
Affects positifs			.30(**)			.56(**)
Stratégie de <i>coping</i> axée sur le problème						.07
<i>R</i> ²	.06(**)		.12(**)			.41(**)
Modèle 8						
<i>Mindfulness trait</i> → épanouissement psychologique en milieu de travail (via affects négatifs et <i>coping</i> axé sur le problème)						
<i>Mindfulness trait</i>		-.47(**)	.09			.09
Affects négatifs			-.21(*)			-.35(**)
Stratégie de <i>coping</i> axée sur le problème						.17(*)
<i>R</i> ²		.22(**)	.07(**)			.23(**)
Modèle 9						
<i>Mindfulness trait</i> → épanouissement psychologique en milieu de travail (via affects positifs et <i>coping</i> axé sur les émotions)						
<i>Mindfulness trait</i>	.26(**)			-.37(**)		.11(*)
Affects positifs				-.12(*)		.57(**)
Stratégie de <i>coping</i> axée sur les émotions						-.06
<i>R</i> ²	.06(**)			.17(**)		.41(**)

Modèle 10			
<i>Mindfulness trait</i> → épanouissement psychologique en milieu de travail (via affects négatifs et <i>coping</i> axé sur les émotions)			
<i>Mindfulness trait</i>	-.47(**)	-.29(**)	.09
Affects négatifs		.23(**)	-.37(**)
Stratégie de <i>coping</i> axée sur les émotions			-.06
R^2	.22(**)	.20	.21(**)
Modèle 11			
<i>Mindfulness trait</i> → épanouissement psychologique en milieu de travail (via affects positifs et <i>coping</i> axé sur le soutien social)			
<i>Mindfulness trait</i>	.26(**)	-.02	.14(*)
Affects positifs		.12(*)	.57(**)
Stratégie de <i>coping</i> axée sur le soutien social			.11(*)
R^2	.06(**)	.01	.41(**)
Modèle 12			
<i>Mindfulness trait</i> → épanouissement psychologique en milieu de travail (via affects négatifs et <i>coping</i> axé axé sur le soutien social)			
<i>Mindfulness trait</i>	-.47(**)	.04	.10
Affects négatifs		.09	-.41(**)
Stratégies de <i>coping</i> axées sur le soutien social			.20 (**)
R^2	.22(**)	.00	.24(**)

Tableau 7

Effets indirects selon la méthode du bootstrapping et intervalles de confiance à 95% (IC) pour les modèles de médiation.

<i>Effets indirects</i>	<i>Estimation</i>	<i>LLCI</i>	<i>UCLI</i>
Modèle 7	.0060	-.0014	.0179
Modèle 8	.0184	.0058	.0395
Modèle 9	.0023	.0001	.0084
Modèle 10	.0075	-.0035	.0238
Modèle 11	.0036	.0003	.0118
Modèle 12	-.0092	-.0265	.0016

Modèle 7 - L'effet de la mindfulness trait sur l'épanouissement psychologique professionnel via les affects positifs et des stratégies de coping centrées sur le problème

Dans le modèle 7, la *mindfulness* trait a un effet positif et significatif sur les affects positifs ($a = .26 ; t = 4.87 ; p < 0.01$). En contrôlant la variable de la *mindfulness* trait, l'effet des affects positifs sur les stratégies de *coping* centrées sur le problème est positif et significatif ($b = .30 ; t = 5.60 ; p < 0.01$). En contrôlant les variables de la *mindfulness* trait et les affects positifs, l'effet des stratégies de *coping* centrées sur le problème sur l'épanouissement psychologique professionnel n'est pas significatif ($b_2 = .07 ; t = 1.66 ; p < 0.05$). De plus, l'effet direct de la *mindfulness* trait est positif et significatif ($c = .13 ; t = 3.05 ; p < 0.01$). L'effet indirect de la *mindfulness* trait sur l'épanouissement psychologique professionnel à travers les médiateurs successifs des affects positifs et des stratégies de *coping* centrées sur le problème est significatif et positif ($a \times b_1 \times b_2 = .0060$) avec un intervalle de confiance de 95% excluant 0 ($IC = [-.0014 \text{ à } .0179]$). Ce résultat indique une médiation complémentaire (Zhao & al., 2010).

Modèle 8 L'effet de la mindfulness trait sur l'épanouissement psychologique professionnel via les affects négatifs et des stratégies de coping centrées sur le problème

Dans le modèle 8, la *mindfulness* trait un effet négatif et significatif sur les affects négatifs ($a = -.47 ; t = -9.71 ; p < 0.01$). En contrôlant par la variable de la *mindfulness* trait, l'effet des affects négatifs sur les stratégies de *coping* centrées sur le problème est négatif et significatif ($b = -.21 ; t = -3.55 ; p < 0.05$). En contrôlant par les variables de la *mindfulness* trait et les affects négatifs, l'effet des stratégies de *coping* centrées sur le problème sur l'épanouissement psychologique professionnel est positif et significatif ($b_2 = .17 ; t = 3.53 ; p < 0.01$). De plus, l'effet direct de la *mindfulness* trait n'est pas significatif ($c = .09 ; t = 1.72 ; p < 0.01$). L'effet indirect de la *mindfulness* trait sur l'épanouissement psychologique professionnel à travers les médiateurs successifs des affects négatifs et des stratégies de *coping* centrées sur le problème

est significatif et positif ($a \times b1 \times b2 = .0184$) avec un intervalle de confiance de 95% excluant 0 ($IC = [.0058 \text{ à } .0395]$). Ce résultat indique une médiation seulement indirecte (Zhao & al., 2010).

Modèle 9 L'effet de la mindfulness trait sur l'épanouissement psychologique professionnel via les affects positifs et des stratégies de coping centrées sur les émotions

Dans le modèle 9, la *mindfulness* trait a un effet positif et significatif sur les affects positifs ($a = .26 ; t = 4.87 ; p < 0.00$). En contrôlant la variable de la *mindfulness* trait, l'effet des affects positifs sur les stratégies de *coping* centrées sur les émotions est négatif et significatif ($b = -.12 ; t = -2.35 ; p < 0.05$). En contrôlant par les variables de la *mindfulness* trait et les affects positifs, l'effet des stratégies de *coping* centrées sur les émotions sur l'épanouissement psychologique professionnel n'est pas significatif ($b2 = -.06 ; t = -1.48 ; p < 0.05$). De plus, l'effet direct de la *mindfulness* trait est positif et significatif ($c = .11 ; t = 2.49 ; p < 0.05$). L'effet indirect de la *mindfulness* trait sur l'épanouissement psychologique professionnel à travers les médiateurs successifs des affects positifs et des stratégies de *coping* centrées sur les émotions est significatif et positif ($a \times b1 \times b2 = .0023$) avec un intervalle de confiance de 95% excluant 0 ($IC = [-.0001 \text{ à } .0084]$). Ce résultat indique une médiation complémentaire (Zhao & al., 2010).

Modèle 10 L'effet de la mindfulness trait sur l'épanouissement psychologique professionnel via les affects négatifs et des stratégies de coping centrées sur les émotions

Dans le modèle 10, la *mindfulness* trait a un effet négatif et significatif sur les affects négatifs ($a = -.47 ; t = -9.71 ; p < 0.00$). En contrôlant par la variable de la *mindfulness* trait, l'effet des affects négatifs sur les stratégies de *coping* centrées sur les émotions est positif et significatif ($b = .23 ; t = 4.16 ; p < 0.00$). En contrôlant les variables de la *mindfulness* trait et les affects négatifs, l'effet des stratégie de *coping* centrées sur les émotions sur

l'épanouissement psychologique professionnel n'est pas significatif ($b_2 = -.06$; $t = -1.21$; $p > 0.05$). De plus, l'effet direct de la *mindfulness* trait n'est pas significatif ($c = .09$; $t = 1.57$; $p > 0.05$). L'effet indirect de la *mindfulness* trait sur l'épanouissement psychologique professionnel à travers les médiateurs successifs des affects négatifs et des stratégies de *coping* centrées sur les émotions est significatif et positif ($a \times b_1 \times b_2 = .0075$) avec un intervalle de confiance de 95% excluant 0 ($IC = [-.0035 \text{ à } .0238]$). Ce résultat indique une médiation seulement indirecte (Zhao & al., 2010).

Modèle 11 L'effet de la *mindfulness* trait sur l'épanouissement psychologique professionnel via les affects positifs et des stratégies de *coping* centrées sur le soutien social

Dans le modèle 11, la *mindfulness* trait a un effet positif et significatif sur les affects positifs ($a = .26$; $t = 4.87$; $p < 0.01$). En contrôlant la variable de la *mindfulness* trait, l'effet des affects positifs sur les stratégies de *coping* centrées sur le soutien social est positif et significatif ($b = .12$; $t = 2.12$; $p < 0.05$). En contrôlant par les variables de la *mindfulness* trait et les affects positifs, l'effet des stratégies de *coping* centrées sur le soutien social sur l'épanouissement psychologique professionnel est significatif et positif ($b_2 = .11$; $t = 2,65$; $p < 0.05$). De plus, l'effet direct de la *mindfulness* trait est positif et significatif ($c = .14$; $t = 3.36$; $p < 0.01$). L'effet indirect de la *mindfulness* trait sur l'épanouissement psychologique professionnel à travers les médiateurs successifs des affects positifs et des stratégies de *coping* centrées sur le soutien social est significatif et positif ($a \times b_1 \times b_2 = .0036$) avec un intervalle de confiance de 95% excluant 0 ($IC = [.0003 \text{ à } .0118]$). Ce résultat indique une médiation complémentaire (Zhao & al., 2010).

Modèle 12 L'effet de la *mindfulness* trait sur l'épanouissement psychologique professionnel via les affects négatifs et des stratégies de coping centrées sur le soutien social

Dans le modèle 12, la *mindfulness* trait a un effet négatif et significatif sur les affects négatifs ($a = -.47$; $t = -9.71$; $p < 0.00$). En contrôlant par la variable *mindfulness* trait, l'effet des affects négatifs sur les stratégies de *coping* centrées sur le soutien social n'est pas significatif ($b = .09$; $t = 1.47$; $p > 0.05$). En contrôlant par les variables de la *mindfulness* trait et les affects négatifs, l'effet des stratégies de *coping* centrées sur le soutien social sur l'épanouissement psychologique professionnel est positif et significatif ($b_2 = .20$; $t = 4.29$; $p < 0.00$). De plus, l'effet direct de la *mindfulness* trait n'est pas significatif ($c = .10$; $t = 1.85$; $p > 0.05$). L'effet indirect de la *mindfulness* trait sur l'épanouissement psychologique en milieu de travail à travers les médiateurs successifs des affects négatifs et des stratégies de *coping* centrées sur le soutien social est significatif et négatif ($a \times b_1 \times b_2 = -.0092$) avec un intervalle de confiance de 95% excluant 0 (IC = [-.0265 à .0016]). Ce résultat indique une médiation concurrente (Zhao & al., 2010).

5. Discussion

L'objectif de cette recherche était de poursuivre la compréhension des liens préalablement établis entre la *mindfulness* et le bien-être au travail, plus précisément la satisfaction de vie professionnelle et l'épanouissement psychologique en milieu de travail (Brown & Ryan, 2003; Weinstein & al., 2009). Cette étude a permis de mettre en évidence les relations positives et significatives entre la *mindfulness* et la satisfaction de vie professionnelle ainsi qu'avec l'épanouissement psychologique professionnel. Lorsque le degré en *mindfulness* chez un individu augmente, la satisfaction de vie professionnelle et l'épanouissement psychologique est renforcé. Les résultats vont dans le sens des hypothèses formulées, les affects ainsi que les stratégies de *coping* sont des médiateurs en série. Les résultats montrent que les

affects positifs et négatifs médient l'effet de la *mindfulness* trait sur les stratégies de *coping*, les stratégies de *coping* médient l'effet des affects positifs et négatifs sur la satisfaction de vie professionnelle et sur l'épanouissement psychologique professionnel.

Les implications théoriques pour la satisfaction de vie professionnelle

Les analyses de médiation ont pu démontrer partiellement qu'un niveau élevé en *mindfulness* a un effet positif sur l'usage d'affects positifs et sur l'utilisation de stratégies de *coping* centrées sur le problème augmentant la satisfaction de vie professionnelle. Un niveau plus faible en *mindfulness* a un effet sur le ressenti d'affects négatifs, qui a un effet sur l'utilisation de stratégies de *coping* centrées sur les émotions et diminue la satisfaction de vie professionnelle. Les résultats de cette étude sont concordants avec ceux obtenus dans la littérature (Baer et al., 2008; Brown & al., 2009; Brown & Ryan, 2003; Chang & al., 2015; Falkenström, 2010; Howell & al., 2011; Kong & al., 2014; Schutte & Malouff, 2011) qui démontrent que la *mindfulness* trait est un bon prédicteur du bien-être particulièrement de la satisfaction de vie. Un individu exprimant un niveau élevé en *mindfulness* est sujet à une meilleure autorégulation du comportement, des émotions et des pensées (Brown & Ryan, 2003). Il ressentirait davantage d'affects positifs (Brown & Ryan, 2003). Ces relations positives peuvent se retrouver dans un contexte organisationnel et professionnel. Les effets bénéfiques de la *mindfulness* aident les individus au sein des organisations à prendre conscience des comportements automatiques qui sont reproduits pendant des situations qui peuvent être perçues comme « anxigènes » (Strub & Steiler, 2013). Les mécanismes sous-jacents à la *mindfulness* comme « l'augmentation de flexibilité de réponse », « l'augmentation de l'empathie », une meilleure « régulation émotionnelle » et une « diminution de la rumination » peuvent se développer dans un contexte organisationnel auprès d'une population de travailleurs

(Glomb & al., 2011). Ces mécanismes auraient des impacts non-négligeables sur les individus au travail sur « leur performance », leur « concentration », une meilleure « communication » interpersonnelle et davantage « de comportements citoyens » (Glomb & al., 2011). La *mindfulness* aide les salariés à percevoir les pensées et les événements sans les juger de manière critique mais de les accepter tels qu'ils sont (Brown & al., 2007). En se débarrassant des pensées automatiques, la *mindfulness* crée une autorégulation du comportement, des pensées, des émotions qui accentuent le ressenti d'affects positifs (Bajaj & Pande, 2016; Ryan & Deci, 2001). Ces comportements auto-régulés engagent les salariés dans des activités professionnelles ou des choix professionnels qui sont cohérents avec leurs valeurs, leurs besoins et leurs intérêts et favorisant ainsi leur bien-être (Bajaj & Pande, 2016).

Les implications théoriques pour l'épanouissement psychologique en milieu de travail

Les résultats de cette étude sont concordants avec ceux obtenus par Akin & Akin, (2015) sur l'association entre la *mindfulness* et l'épanouissement psychologique de manière générale. Dans un contexte professionnel, les résultats démontrent que les individus avec un degré plus élevé en *mindfulness* trait ressentent davantage d'affects positifs que négatifs, utilisent des stratégies de *coping* centrées sur le problème et sur le soutien social ce qui tend à favoriser un meilleur épanouissement psychologique en milieu de travail comparativement aux personnes qui expriment un plus faible degré en *mindfulness*. En effet, ces derniers, expriment davantage d'affects négatifs et de stratégies de *coping* basées sur les émotions ce qui tend à diminuer le niveau d'épanouissement psychologique en milieu de travail.

En somme, la *mindfulness* trait facilite le ressenti d'affects positifs et le recours aux stratégies de *coping* efficaces permettant ainsi d'atténuer les conséquences négatives sur le bien-être (Shapiro & al., 2006, 2008). Les stratégies de *coping* permettent de réagir avec une

flexibilité comportementale sans comportement automatique ou en réactivité émotionnelle par rapport à un événement ou une situation (Akin & Akin, 2015).

Cependant, les personnes avec un niveau de *mindfulness* extrêmement bas peuvent être plus susceptibles de réagir selon un comportement disproportionné avec le ressenti d'affects négatifs pouvant nuire à leur d'épanouissement personnel (Thomas, 2011). Ainsi les personnes avec des niveaux plus élevés en *mindfulness* peuvent être mieux protégées. Ces résultats ne sont pas sans conséquence sur leur niveau d'épanouissement psychologique en milieu de travail (Akin & Akin, 2015).

Le rôle des affects, premiers médiateurs de la relation entre la mindfulness trait et bien-être au travail

Cette étude a permis de mettre en évidence le rôle déterminant des affects dans les différents modèles de médiations en série qui ont été testés. Plusieurs études ont permis de mettre en évidence que l'augmentation des affects positifs était précédée par un degré de *mindfulness* élevé et non l'inverse dans la relation de causalité (Brown & Ryan, 2003; Keng & Tong, 2016; Snippe & al., 2015; Weinstein & al., 2009). Des niveaux élevés en *mindfulness* dispositionnelle ont été associés à des niveaux élevés d'affects positifs qui permettraient une meilleure régulation émotionnelle dans des populations cliniques et non-cliniques (Erisman & Roemer, 2010, 2012; Quoidbach et al., 2010; Zeng & Gu, 2017). La relation entre la *mindfulness* et les affects permet de protéger des difficultés de régulation émotionnelle (McLaughlin & al., 2019). Zeng & Gu, (2017) ont démontré que la relation entre la *mindfulness* trait et les affects positifs pouvait être médiée en partie par l'optimisme. Les résultats de cette étude mettent aussi en évidence l'association négative entre la *mindfulness* trait et les affects négatifs (Brown & Ryan, 2003; Giluk, 2009). Ainsi, le niveau en *mindfulness* aurait un lien avec le niveau d'affects négatifs exprimé par une personne. Selon ces résultats, une personne

avec un faible degré d'attention au moment présent peut ressentir des affects négatifs de façon plus régulière ou plus fréquente.

Le rôle des stratégies de coping entre la mindfulness dispositionnelle, les affects et le bien-être au travail

Dans cette étude, nous avons mis en évidence le rôle déterminant des stratégies de *coping*. Les différents modèles testés permettent de constater que les stratégies de *coping* interviennent seulement après le ressenti affectif. Lorsque les stratégies de *coping* sont associées aux affects, elles permettent d'influencer le niveau de satisfaction de vie professionnelle et l'épanouissement psychologique en milieu de travail. Cette étude montre que les stratégies de *coping* centrées sur le problème ou sur le soutien social ont de meilleurs effets que la stratégie de *coping* centrée sur les émotions.

Dans des recherches anglo-saxonnes, Garland & al., (2009) avancent que la *mindfulness* serait un mécanisme régulateur qui interviendrait dans le traitement cognitif quand l'individu utilise une stratégie de réévaluation positive. La relation entre la *mindfulness* et les stratégies de *coping* centrées sur les émotions peut s'expliquer par le fait qu'un individu avec un niveau faible en *mindfulness*, utilisera face à une situation « stressante » des stratégies comme l'évitement, l'humour et l'auto-accusation. Il ne sera pas dans un état « dans lequel l'esprit du sujet ne se laisse pas accrocher ou n'est pas parasité par des pensées, sensations ou émotions à propos d'expériences présentes, passées ou futures » (Berghmans & al., 2012, p. 313) ni dans un état qui ne lui permet d'être « habilité à se dégager des schémas de pensée non-adaptatifs et automatiques » (Berghmans & al., 2012, p. 313). Bruchon-Schweitzer (2001) soutient qu'il existerait une parenté évidente entre le *coping* « vigilant » et le *coping* centré sur le problème tout comme le *coping* « évitant » avec le *coping* centré sur les émotions. Dans ce sens, les résultats de notre étude convergent avec les résultats de Weinstein et al. (2009) qui ont démontré

qu'un individu avec un score élevé en *mindfulness* utilisait davantage une stratégie de *coping* « vigilant » qu'une stratégie de *coping* « évitant ».

En synthèse, les résultats obtenus de cette étude sont concordants avec ceux obtenus dans la littérature (Garland & al., 2009; Hamilton & al., 2006; Keng & Tong, 2016). D'après ces auteurs, la *mindfulness* permet un élargissement de l'attention et ne plus maintenir son attention sur les pensées pénibles ou les affects négatifs, permet de réaliser des évaluations positives face à des situations considérées comme « stressantes ». L'élargissement de cette attention permet aux individus dans un contexte professionnel de ressentir davantage d'affects positifs et de résoudre des problèmes qui peuvent contribuer à une meilleure satisfaction de vie professionnelle et un meilleur épanouissement en milieu de travail.

Forces, limites et orientations futures

Notre étude comporte cependant plusieurs limites.

Premier point, notre échantillon est constitué pour la majorité du genre féminin, il est conseillé d'avoir un échantillon plus hétérogène pour représenter la population générale.

Deuxième point, l'utilisation de l'échelle du MAAS (Brown & Ryan, 2003) a été remise en question dans plusieurs articles pour mesurer la *mindfulness* trait (Grossman & Van Dam, 2011; Rau & Williams, 2016; Tomlinson & al., 2018). En effet, cette échelle ne mesure qu'une construction unidimensionnelle de la *mindfulness* contrairement à d'autres échelles. Cependant, le concept de la *mindfulness* trait n'est pas encore un concept unanime dans la littérature scientifique et il manque encore de clarification (Jamieson & Tuckey, 2017; Rau & Williams, 2016).

Troisième point, certaines analyses de médiation en série ont démontré des médiations principalement complémentaires. Ces résultats nous invitent alors à envisager le modèle

théorique comme incomplet. Si les variables médiatrices identifiées permettent déjà d'avoir des éléments de compréhension, il faut tout de même envisager l'intervention dans le modèle conceptuel d'autres variables médiatrices. Nous pouvons citer, par exemple la résilience, l'estime de soi, l'optimisme ou l'intelligence émotionnelle, qui permettrait de comprendre la relation directe entre la *mindfulness* trait et la satisfaction de vie professionnelle ainsi qu'entre la *mindfulness* trait et l'épanouissement psychologique en milieu de travail. L'ajout de ces variables supplémentaires dans le modèle conceptuel peut faire l'objet de recherches futures. Plusieurs de ces variables ont déjà été associées au concept de bien-être (Avey & al., 2008; Bajaj & al., 2016; Bajaj & Pande, 2016; Chambers & al., 2009; Finkelstein-Fox & al., 2018; Schutte & Malouff, 2011; Zeng & Gu, 2017).

Pour le moment, les preuves empiriques sur le rôle des médiateurs ne sont que partielles dans la relation entre la *mindfulness* trait et le bien-être (Bajaj & Pande, 2016). Par conséquent, les explications qui permettent de savoir comment la *mindfulness* dispositionnelle transmet ses effets bénéfiques au bien-être restent encore floues (Bajaj & Pande, 2016).

Les applications pratiques de cette étude dans la recherche en psychologie du travail et des organisations

Cette étude permet de souligner plusieurs applications dès lors déjà possibles dans un contexte organisationnel.

Tout d'abord, cette étude peut susciter des réflexions sur les pratiques managériales pouvant tendre à l'amélioration du bien-être au travail. Concrètement, une politique managériale qui prend en compte la capacité pour chaque personne de porter son attention sur le moment présent, le ressenti d'affects qu'ils soient positifs ou négatifs et l'utilisation des stratégies de *coping* utilisées permet d'avoir des informations importantes pour adapter son management. Ainsi, les managers peuvent soutenir et aider leurs collaborateurs à trouver les

ressources et les stratégies à mettre en place, ils peuvent adapter leur propre pratique managériale et mettre en place des conditions de travail favorables au développement de la *mindfulness* dans leur organisation ou dans leur service.

Le niveau d'attention sur le moment présent par un individu peut avoir des conséquences sur l'évaluation qu'il fait des situations professionnelles et ce niveau contribue à améliorer son bien-être et son épanouissement au sein d'une organisation. Les résultats mis en avant dans cette étude fournissent des suggestions utiles dans la compréhension d'un fonctionnement optimal d'un individu, dans la création de conditions de travail favorisant le développement du trait *mindfulness* mais aussi dans la création de suivi psychologique efficace pouvant avoir un impact sur le bien-être dans une population de professionnels.

De plus, les professionnels de l'accompagnement qui interviennent pour l'amélioration du bien-être au travail devraient prendre en compte les compétences des travailleurs à être dans le moment présent. Ensuite, ils pourront intervenir sur l'expression des affects qu'ils soient positifs ou négatifs avant de chercher les ressources et les stratégies à mettre en place. Nous préconisons de prendre en compte le ressenti individuel et collectif à travers des réunions, des questionnaires, des entretiens individuels au sein des organisations car ce ressenti aura un impact sur les stratégies futures qui seront mises en œuvre par les individus et par les équipes. Les stratégies pour faire face à une situation professionnelle basées sur le problème et sur le soutien social auront plus de chance de pouvoir contribuer au bien-être au travail.

De surcroît, il conviendrait, comme actions réalisables pour les organisations, de favoriser l'implication des personnes dans la résolution de problèmes techniques et opérationnels le plus fréquemment possible. Pour faciliter le recours aux stratégies centrées sur le soutien social, il convient d'aménager des temps collectifs pendant le travail et hors travail, des réunions, le recours au *team building* permettant les échanges et la participation entre collaborateurs. Ainsi, nous comprenons l'engouement des organisations pour le co-

développement que nous avons pu constater dans notre pratique professionnelle de psychologue du travail. Cette approche regroupe des stratégies de *coping* pour les professionnels, basées sur le collectif et la résolution de problèmes professionnels. L'ensemble de ces actions pourra concourir à l'amélioration du bien-être au travail.

Tout au long de cette étude, les associations entre la *mindfulness* dispositionnelle et le bien-être au travail ont été testées. Lors de cette recherche, nous avons pu constater un lien entre la *mindfulness* et les affects négatifs ($r = -.47, p < 0.01$) que nous avons souhaité davantage investiguer. Ainsi, après avoir proposé une étude sur la relation entre la *mindfulness* et le bien-être professionnel, nos trois prochaines études portent sur la relation entre la *mindfulness* et le mal-être professionnel. Le rôle de la *mindfulness* dans l'accroissement de la satisfaction de vie professionnelle et dans l'épanouissement psychologique en milieu de travail, nous amène à supposer qu'elle pourrait être un facteur protecteur de l'épuisement professionnel.

Étude 2

La mindfulness dispositionnelle, facteur protecteur du burnout auprès de professionnels de santé, le rôle des affects et des stratégies de *coping*.

L'objectif de cette étude est de mettre en évidence l'association entre la *mindfulness* dispositionnelle et le *burnout*. Afin d'approfondir la connaissance des processus psychologiques qui interviennent dans cette relation, nous avons souhaité étudier le rôle des affects (positifs et négatifs) ainsi que les stratégies de *coping* (centrées sur le problème, sur les émotions et le soutien social). L'échantillon de cette étude est composé uniquement de professionnels de santé. L'analyse des résultats permet de mettre en avant un modèle permettant d'expliquer les relations entre les différentes variables de cette recherche.

Dans cette étude, nous commençons tout d'abord par mettre en évidence les liens empiriques entre la *mindfulness* et le *burnout*. Ensuite, nous détaillons les objectifs de l'étude ainsi que les hypothèses testées. Pour finir, les résultats obtenus seront discutés et mis en perspective avec une possible application concrète.

1. Les associations entre la *mindfulness* et le *burnout*

Les différentes formes de *mindfulness* ont été mises en lien avec l'épuisement professionnel. Dans la littérature, quelques recherches ont mis en avant les effets de la *mindfulness* cultivée grâce aux programmes de méditation de pleine conscience sur le *burnout* et la diminution du stress (Eby & al., 2019). Concernant la *mindfulness* dispositionnelle, les études ont démontré qu'elle pouvait être un facteur protecteur du *burnout* et particulièrement dans des emplois

exigeants sur le plan émotionnel (Hülshager & al., 2013; Nevill & Havercamp, 2019). Afin de prévenir de la survenue d'un *burnout*, certaines études ont démontré que la *mindfulness* pouvait être une ressource permettant ainsi de réduire le *burnout* des employés (Cohen-Katz & al., 2005; Hülshager & al., 2013; Taylor & Millear, 2016).

Pour les personnes confrontées régulièrement à des situations difficiles au travail, un degré élevé en *mindfulness* leur permettrait de faire une évaluation adaptée des événements stressants. Cette évaluation engendrerait des réactions plus mesurées sur leur situation de travail (Hülshager & al., 2013). Cette évaluation individuelle est au cœur d'un processus séquentiel en plusieurs étapes (Lazarus & Folkman, 1984). Ce processus a été élaboré pour comprendre les mécanismes du stress (Lazarus & Folkman, 1984). Ce processus séquentiel a pour but de faire une évaluation de la situation potentiellement dangereuse. Face à un événement, un individu fait alors une évaluation de la situation et évalue les ressources qu'il peut mettre en œuvre pour y faire face. Le modèle de Lazarus & Folkman (1984) a démontré que les facteurs externes n'étaient pas les seuls à intervenir dans l'évaluation de la situation et des facteurs individuels influencent aussi ce processus. Parmi ces facteurs individuels, la capacité en *mindfulness* agirait comme une disposition stable liée à l'individu.

Dans leur modèle (Lazarus & Folkman, 1984), il semblerait que d'autres processus psychologiques puissent intervenir comme les affects et les stratégies de *coping*. La capacité en *mindfulness* agirait sur le ressenti d'affects positifs et sur le type de stratégies de *coping* utilisées pour faire face à une situation professionnelle (Taylor & Millear, 2016). La *mindfulness* trait est prédictive d'une stratégie de *coping* basée sur l'approche plutôt que sur l'évitement (Weinstein & al., 2009). Dans ce sens, une étude de Palmer & Rodger, (2009) a démontré que la *mindfulness* trait était associée positivement à une stratégie de *coping* centrée sur le problème et liée négativement à une stratégie de *coping* basé sur l'évitement. Les personnes ayant des

degrés plus élevés en *mindfulness* évaluent les expériences comme étant moins stressantes et mobilisent des ressources pour y faire face (Keng & al., 2011; Weinstein & al., 2009).

En somme, l'usage de la *mindfulness* pourrait prévenir des problèmes de santé et d'épuisement (Taylor & Millea, 2016).

2. L'objectif de cette étude

Cette étude a pour objectif d'investiguer l'association entre la *mindfulness* dispositionnelle et le *burnout*. Tout d'abord, le premier objectif est d'étudier le rôle de la capacité en *mindfulness* en tant que prédicteur dans l'évaluation d'une situation de travail. Cette évaluation influence l'expérience émotionnelle à travers des ressentis d'affects positifs et négatifs. Ces derniers influencent alors le choix des stratégies de *coping*, contribuant ainsi à expliquer les différences individuelles qui peuvent entraîner un *burnout*.

Ensuite, le second objectif de cette étude est de montrer que la *mindfulness* dispositionnelle est un facteur protecteur du *burnout*. Nous cherchons à savoir quels mécanismes psychologiques peuvent être impliqués dans cette relation. Nous pensons que les affects et les stratégies de *coping* peuvent être des processus médiateurs de cette relation. Le ressenti affectif ne serait qu'une première étape dans ce processus séquentiel avant l'utilisation des stratégies de *coping*. Dans la littérature, deux types de stratégies de *coping* sont à distinguer, l'une est utilisée pour résoudre les problèmes, une autre est employée pour réguler les émotions. Nous avons estimé qu'il était important d'étudier la façon dont les stratégies de *coping* pouvaient médier la relation entre le trait *mindfulness* et le *burnout* afin de comprendre les conséquences dans les organisations (Burke & Greenglass, 1995).

Dans le modèle conceptuel proposé, le degré élevé en *mindfulness* a un effet positif sur le ressenti d'affects positifs et l'utilisation de stratégies de *coping* centrée sur le problème permettant ainsi une évaluation pertinente de la situation professionnelle, conduit à un meilleur

accomplissement personnel au travail. De la même manière, un faible degré en *mindfulness* peut aggraver le ressenti d'affects négatifs et l'utilisation de stratégies de *coping* inappropriées, conduisant à la dépersonnalisation et à l'épuisement émotionnel. L'ensemble des hypothèses testées est représenté dans la figure 9.

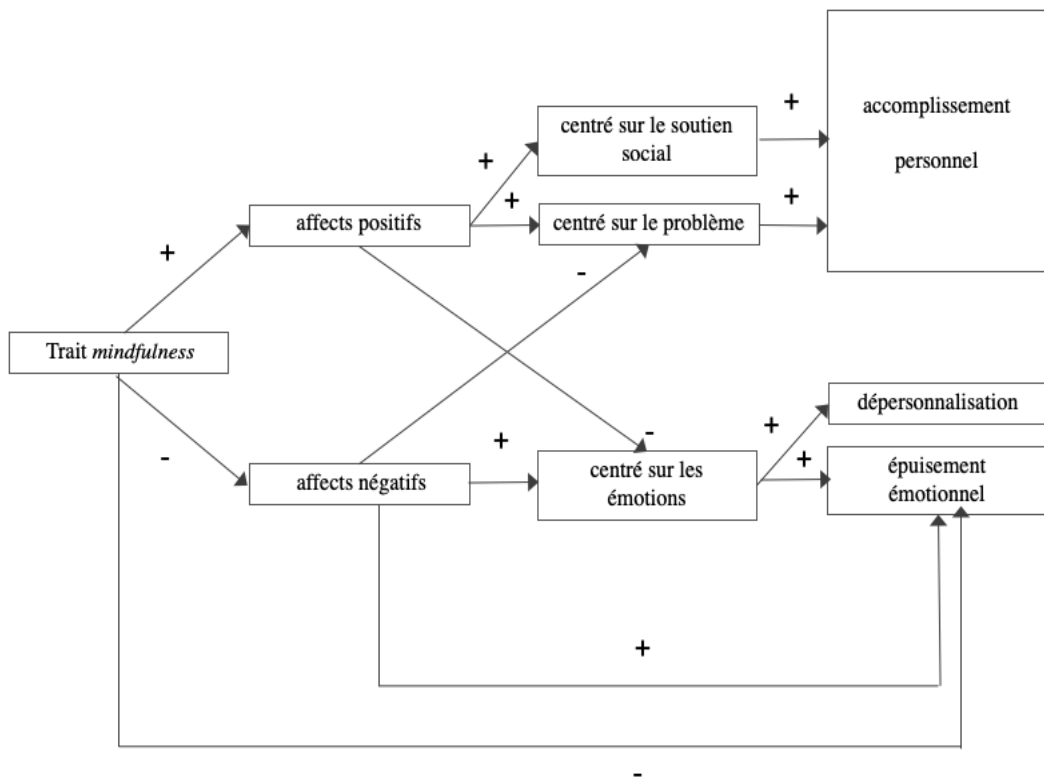


Figure 9 : Présentation du modèle conceptuel estimant les relations entre la *mindfulness* trait, les affects, les stratégies de *coping* et l'épuisement professionnel

3. Méthode

A. Les participants

Les participants de cette étude étaient 180 professionnels de santé et des services sociaux (24 hommes et 156 femmes) recrutés dans différents hôpitaux en France. Les participants ont été recrutés via des publications sur les réseaux sociaux, ainsi que sur les réseaux de professionnels de la santé, et invités à remplir un questionnaire en ligne. Après avoir donné leur consentement éclairé, ils ont été dirigés vers un site Web sécurisé sur la plateforme Lime Survey. La principale condition pour répondre au questionnaire était de travailler dans le domaine de la santé ou des services sociaux. La réalisation de l'enquête a duré moins de 20 minutes. Il n'y avait aucune condition d'âge, de sexe ou de statut socio-économique. Les questionnaires incomplets n'ont pas été retenus. Les répondants étaient âgés de 20 à 62 ans ($M = 30.10$; $ET = 10.93$). L'échantillon était composé d'infirmières (33.3%), de médecins (18.8%), d'aide-soignantes (15%), de personnel paramédical (11.1% ; kinésithérapeutes, ostéopathes, animateurs jeunesse, diététistes, psychologues, etc.), des salariés du secteur de la santé et du social secteur des soins (8.8%), de cadres dans le secteur de la santé (4.4%), des aides médico-psychologique (4.4%), d'assistantes sociales (2%) et de pharmaciens (1.6%).

B. Les mesures

Mindfulness trait

La *mindfulness* dispositionnelle a été évaluée grâce aux 15 items de la *Mindfulness Attention Awareness Scale* (Brown & Ryan, 2003), traduite en français (Jermann & al., 2009). Cette échelle mesure le niveau d'attention ou le manque d'attention des individus pour ce qu'ils font au quotidien (par exemple, «je me surprends à faire des choses sans y prêter attention»). Chaque item est évalué sur une échelle de Likert à 6 points allant de 1 (presque toujours) à 6

(presque jamais). Un score élevé reflète un niveau d'attention élevé. Dans la présente étude, l'alpha de Cronbach était de 0.86 (Cronbach, 1984).

Affects

Les affects positifs et négatifs ont été évalués avec les 20 items de la *Positive Affect Negative Affect Schedule* (Watson & al., 1988). Cette échelle mesure les ressentis affectifs d'une personne en termes d'affects positifs (par exemple, intéressés) et négatifs (par exemple, nerveux). Les participants devaient réfléchir aux émotions qu'ils avaient vécues au cours de la semaine précédente et donner leurs réponses sur une échelle de Likert en 5 points allant de 1 (pas du tout) à 5 (très fortement). Pour cette étude, l'alpha de Cronbach était de .86 pour les affects positifs et de .88 pour les affects négatifs.

Stratégies de coping

Le *Way of Coping Checklist* (W.C.C.) est une échelle en 42 items validée par Vitaliano & al. (1985) qui se base sur le modèle transactionnel du *stress* (Lazarus & Folkman, 1984). Elle a été validée en version française (Cousson & al., 1996). Ces auteurs ont réduit l'échelle à 27 items et ont mis en évidence les qualités psychométriques de celle-ci (*Way of Coping Checklist*). Les participants ont été invités à se souvenir d'une situation stressante. Ils ont ensuite dû évaluer les déclarations sur une échelle de 4 points : « non », « plutôt non », « plutôt oui » et « oui » aux affirmations qui leur étaient proposées. Cette échelle mesure trois facteurs. Le premier facteur (10 items ; par exemple, « j'ai établi un plan d'action et je l'ai suivi ») correspond à une stratégie de *coping* centrée sur le problème ($\alpha = .77$). Le second facteur correspond à la stratégie de *coping* centrée sur les émotions (9 items ; par exemple, « je voulais que la situation disparaisse ou fin »). L'alpha dans cette étude était de .74 et le troisième facteur représente la stratégie de *coping* centrée sur le soutien social (8 items ; par exemple, « j'ai parlé à quelqu'un de ce que je ressentais »). L'alpha dans cette étude pour ce facteur est de .73.

Burnout

Le *burnout* a été évalué par les 22 items du *Maslach Burnout Inventory* (Maslach & Jackson, 1981), traduit en français (Dion & Tessier, 1994). Le *M.B.I.* évalue les trois dimensions du *burnout* : l'épuisement émotionnel (9 items ; par exemple, « je me sens émotionnellement vidé de mon travail), la dépersonnalisation (5 items ; par exemple, « je sens que je traite certaines personnes comme s'ils étaient des « objets » impersonnels) et l'accomplissement personnel (8 items ; par exemple, « je peux facilement créer une atmosphère détendue avec mes collègues »). Des scores élevés sur les dimensions de l'épuisement émotionnel et de la dépersonnalisation ainsi qu'un score faible sur l'accomplissement personnel indiquent une forte tendance au *burnout*. Dans la présente étude, les alphas de Cronbach étaient de .92 pour l'épuisement émotionnel, de .71 pour la dépersonnalisation et de .80 pour l'accomplissement personnel.

Variables socio-démographiques

Le questionnaire comprenait des variables socio-démographiques telles que l'âge, le sexe, le nombre d'années de service dans l'emploi actuel, la catégorie socio-professionnelle de la personne et le nombre d'années exercées dans la profession

4. Résultats

A. Analyses statistiques

Pour connaître les relations entre nos différentes variables et tester nos hypothèses, nous sommes appuyés sur plusieurs analyses statistiques. Les analyses descriptives de nos variables ont fourni des informations sur l'étendue, les moyennes et les écarts types de notre population. Nous avons vérifié la cohérence interne de nos échelles grâce à l'alpha de Cronbach.

Afin de tester les relations entre les variables, nous avons réalisé une modélisation par équations structurelles. Le logiciel statistique utilisé pour effectuer ces analyses était le logiciel SPSS 20.0 et le logiciel AMOS version 16.

Tableau 8

Analyses descriptives

Echelles	Nombre d'items	Alpha de Cronbach	Rang	Scores moyens	Deviation Standard
MAAS					
<i>Mindfulness</i> trait	15	.86	15 – 90	56.11	10.96
MBI					
Épuisement émotionnel		.92	0 – 54	30.13	14.36
Accomplissement personnel	22	.80	0 – 48	43.86	8.02
Dépersonnalisation		.71	0 – 30	12.18	6.66
PANAS					
Affects positifs		.86	10 – 50	34.56	6.87
Affects négatifs	20	.88	10 – 50	20.36	7.60
WCC-R					
Problème		.77	10 – 40	--28.71	5.56
Emotions	27	.74	9 – 36	21.87	5.56
Soutien social		.73	8 – 32	19.99	5.22

Les descriptions de toutes les variables indépendantes et dépendantes sont fournies dans le tableau 8. Les participants ont rapporté un score moyen en trait *mindfulness* de 56.11 ($ET = 10.96$). Ils ont également signalé un épuisement émotionnel moyen de 30.13 ($ET = 14.36$), une dépersonnalisation moyenne de 12.18 ($ET = 6.66$) et un accomplissement personnel de 43.86 ($ET = 8.02$). Les stratégies de *coping* centrées sur le problème ($M = 28.71$; $ET = 5.56$) ont été

utilisées plus que les stratégies de *coping* centrées sur les émotions ($M = 21.87$; $ET = 5.56$) ou les stratégies de *coping* centrées de soutien social ($M = 19.99$; $ET = 5.22$). En moyenne, les participants ont plus souvent ressenti d'affects positifs ($M = 34.56$; $ET = 6.87$) que d'affects négatifs ($M = 20.36$; $ET = 7.60$). Le seuil minimum de cohérence interne recommandé dans la littérature scientifique est de 0.70 (Cronbach, 1951). Nous pouvons voir dans le tableau 8 que l'alpha de Cronbach était supérieur à 0.70 pour toutes les échelles. Leur cohérence interne a donc été jugée satisfaisante.

B. Analyses inter-corrélationnelles

Les corrélations entre toutes les variables observées sont rapportées dans le tableau 9. L'analyse a révélé que la *mindfulness* dispositionnelle était liée négativement au *burnout*, en particulier, à l'épuisement émotionnel ($r = -.55$; $p < 0.01$) et à la dépersonnalisation ($r = -.46$; $p < 0.01$). Ce n'était pas corrélé à l'accomplissement personnel.

La *mindfulness* dispositionnelle était liée positivement aux affects positifs ($r = 0.30$; $p < 0.01$) et négativement liée aux affects négatifs ($r = -.44$; $p < .01$). Elle était liée négativement à la stratégie de *coping* centrée sur les émotions ($r = -.31$; $p < .01$). La *mindfulness* dispositionnelle n'était liée ni à la stratégie de *coping* centrées sur le soutien social ni à la stratégie de *coping* centrée sur le problème. Ces dernières étaient négativement liées à l'épuisement émotionnel ($r = -.16$; $p < 0.01$), mais la corrélation était faible. Les stratégies de *coping* centrées sur les émotions étaient liées positivement à l'épuisement émotionnel ($r = .38$; $p < 0.01$).

Tableau 9 Analyse inter-corrélationnelle des variables mesurées

Variabiles	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1- Âge										
2- Genre	.005									
3- <i>Mindfulness</i> trait	.075	-.096								
4- Problème	.042	-.064	.108							
5- Émotion	-.090	.085	-.315**	-.169*						
6- Soutien social	.032	.003	.098	.427**	.097					
7- Épuisement émotionnel	.051	.014	-.553**	-.174*	.384**	-.003				
8- Accomplissement personnel	.247**	.140	.095	.254**	-.134	.195**	.068			
9- Dépersonnalisation	-.093	-.132	-.465**	-.071	.223**	-.084	.589**	-.055		
10- Affects positifs	.037	.073	.305**	.125	-.265**	.109	-.286**	.484*	-.254**	
11- Affects négatifs	-.173*	.090	-.443**	-.205**	.472**	-.059	.630**	-.128	.415**	-.177*

N = 180, ** $p < 0.01$; * $p < 0.05$

C. Modèle d'équations structurelles des relations entre la *mindfulness*, les affects, les stratégies de *coping* et les trois dimensions du *burnout*

Les résultats de l'analyse par modélisation d'équations structurelles (SEM) modélisant les chemins indiqués dans le modèle théorique sont présentés dans la figure 10. Cette analyse a été réalisée afin d'avoir une vue d'ensemble des différents liens entre les variables. Seules les variables déjà mises en évidence dans les analyses inter-corrélationnelles précédentes étaient intégrées à cette approche, ainsi la stratégie de *coping* centrée sur le soutien social n'a pas été intégrée dans le modèle. Les indices d'ajustement ont démontré un bon ajustement du modèle, $\chi^2 (12) = 9.336$, $p < 0.674$, $\chi^2 / df = 0.778$, RMSEA = 0.000, NFI = 0.940, SRMR = 0.034 AGFI = 0.961, CFI = 1.000. Conformément aux hypothèses, des relations spécifiques entre la *mindfulness* dispositionnelle, les affects, les stratégies de *coping* et les trois dimensions du *burnout* ont été identifiées. Les affects positifs et négatifs, ainsi que les stratégies de *coping*, ont été utilisés ici comme médiateur de la relation entre le trait *mindfulness* et les trois dimensions du *burnout* (épuisement émotionnel, dépersonnalisation, accomplissement personnel). La *mindfulness* dispositionnelle était directement liée à la fois à la dépersonnalisation et à l'épuisement émotionnel. Les affects positifs et les stratégies de *coping* centrées sur les problèmes ont médiatisé le lien entre le trait *mindfulness* et l'accomplissement personnel.

Le trait *mindfulness* était positivement associé aux affects positifs ($\beta = 0.313$, $p < .001$), qui étaient positivement associés à l'accomplissement personnel ($\beta = 0.475$, $p < .001$). La stratégie de *coping* centrée sur le problème était positivement liée à l'accomplissement personnel ($\beta = 0.210$, $p > 0.001$). Le lien entre la *mindfulness* et l'épuisement émotionnel a été modéré par les affects négatifs et la stratégie de *coping* centrée sur les émotions. La *mindfulness*

était liée négativement à la dépersonnalisation ($\beta = - 0.354 ; p < 0.001$). La *mindfulness* était liée négativement à l'épuisement émotionnel ($\beta = -0.317 ; p < 0.001$). Cette relation était médiée par des affects négatifs ($\beta = 0.443 ; p < 0.001$) et la stratégie de *coping* centrée sur les émotions ($\beta = 0.061 ; p > 0.05$). Les affects positifs ($\beta = - 0.186, p < 0.05$) étaient négativement liés aux stratégies de *coping* centrées sur les émotions.

Les affects négatifs étaient positivement liés à l'épuisement émotionnel ($\beta = 0.464 ; p < 0.001$) et positivement liés à la dépersonnalisation ($\beta = 0.253 ; p < 0.001$). Dans ce modèle, la *mindfulness* n'avait aucun lien direct avec les stratégies de *coping* ou l'accomplissement personnel.

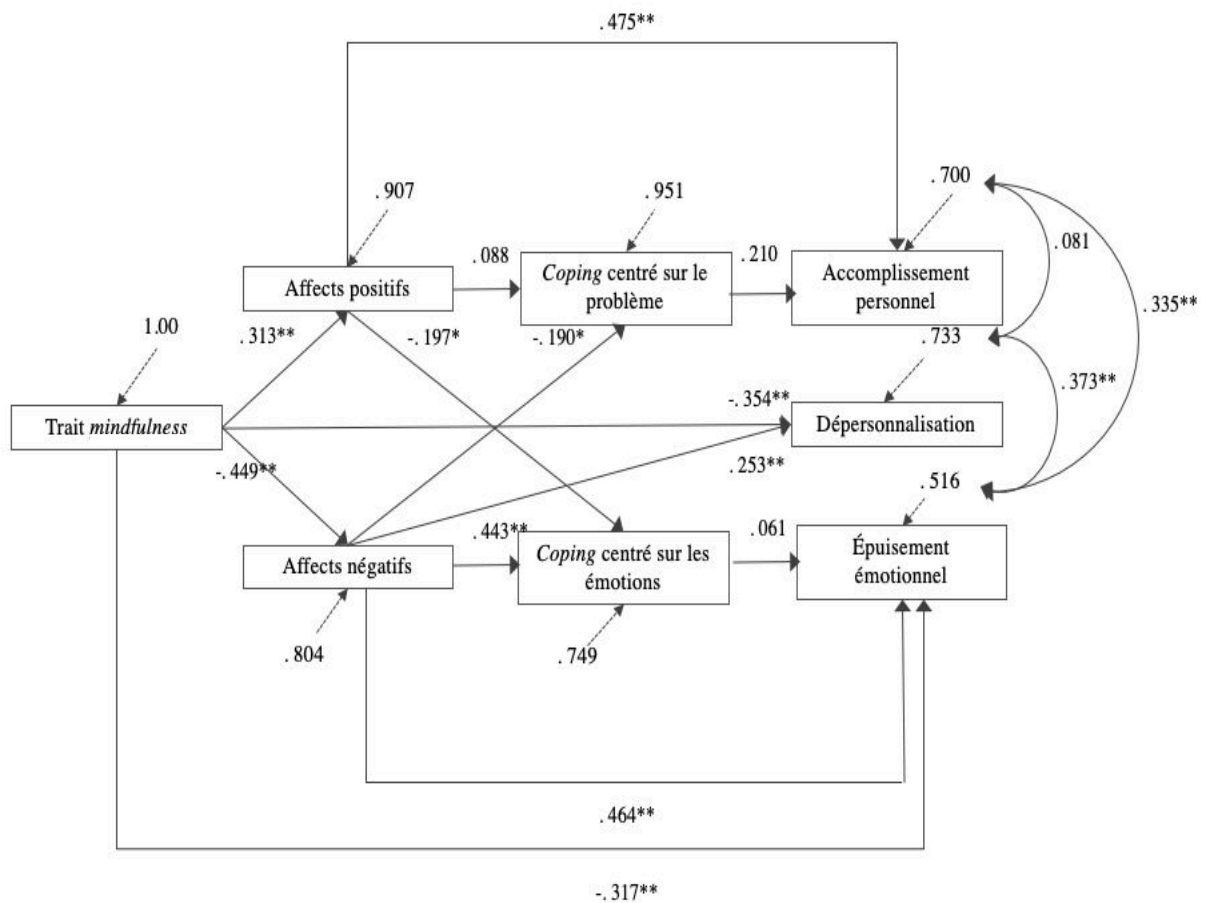


Figure 10 Résultats du modèle d'équations structurelles estimant les relations entre la *mindfulness* trait et l'épuisement professionnel

5. Discussion

L'objectif de cette recherche était d'étudier le rôle de la *mindfulness* trait comme prédicteur du *burnout* chez les professionnels de la santé. La *mindfulness* trait peut affecter la façon dont une situation est évaluée, et donc influencer l'expérience émotionnelle par des ressentis d'affects positifs ou négatifs. Ces affects ont alors un impact sur les stratégies de *coping* utilisées pour faire face à la situation de travail.

Dans cette étude, nous avons identifié le rôle prédicteur de la *mindfulness* dispositionnelle sur le *burnout* et l'influence des ressources personnelles mises en place grâce à l'utilisation des affects et des stratégies de *coping*. Les résultats ont montré que la *mindfulness*

trait peut être un facteur protecteur lié à l'individu, elle permet de protéger de la survenue d'un *burnout* et augmente l'accomplissement personnel, à condition qu'elle soit associée à des affects positifs et des stratégies de *coping* centrées sur le problème. Un degré inférieur en *mindfulness*, associé à des affects négatifs et à l'utilisation de stratégies de *coping* centrées sur les émotions, est un facteur de vulnérabilité qui peut conduire à une augmentation des sentiments de dépersonnalisation et d'épuisement émotionnel. Les affects négatifs et les stratégies de *coping* centrées sur les émotions accentuent le lien entre la *mindfulness* et l'épuisement professionnel.

La mindfulness dispositionnelle, une ressource psychologique pour faire face au burnout

Conformément à nos hypothèses, la *mindfulness* dispositionnelle peut être prédictrice des trois dimensions du *burnout* (épuisement émotionnel, dépersonnalisation et accomplissement personnel) lorsqu'elle est modérée par les affects et des stratégies de *coping*. Ces résultats sont cohérents avec les résultats d'études antérieures montrant que la *mindfulness* peut être un facteur de protection contre les événements négatifs et les situations stressantes (Botha & al., 2015; Salvarani & al., 2020; Westphal & al., 2015). Comme Keng & al., (2011) et Weinstein & al., (2009), nous avons constaté qu'un niveau élevé en *mindfulness* permet une évaluation des situations de travail centrée sur les ressources personnelles, avec l'utilisation d'affects positifs et moins d'affects négatifs. Selon ces auteurs, l'atténuation par la *mindfulness* de l'évaluation cognitive face à un événement stressant permet une meilleure régulation des émotions et l'utilisation de stratégies de *coping* plus adaptées à la situation de travail. Le développement de la *mindfulness* modifie probablement l'évaluation des situations de travail par les individus, renforçant leur ressenti d'affects positifs et leur utilisation des stratégies de *coping* centrées sur le problème, et les protégeant du *burnout* et en favorisant leur accomplissement personnel au travail.

Le rôle des affects

En ce qui concerne le rôle des affects en tant que facteurs protecteurs ou de vulnérabilité, les résultats sont concordants avec ceux de Robert & Vandenberghe (2018), indiquant que les affects modulent de manière significative les relations entre la *mindfulness*, les stratégies de *coping* et du *burnout*. De plus, ils montrent que les individus qui expriment des affects négatifs présentent des niveaux plus élevés d'épuisement émotionnel. Dans notre étude, les affects positifs ont permis aux participants ayant un degré élevé de *mindfulness* de ressentir un plus grand accomplissement personnel, tandis que les affects négatifs ont modéré la relation entre la *mindfulness* et à la fois l'épuisement émotionnel et le sentiment de dépersonnalisation. Lorsque la *mindfulness* trait est associée à un affect positif et à une stratégie de *coping* adaptée, elle peut être considérée comme une ressource personnelle pour faire face au *burnout*.

Le rôle des stratégies de coping

Nous avons émis l'hypothèse que la stratégie de *coping* centrée sur les émotions médiatise la relation entre le trait *mindfulness* et le *burnout*. Cette stratégie semble moins adaptée pour faire face à des situations stressantes. Ce résultat est conforme aux observations d'autres études dans lesquelles la stratégie de *coping* centrée sur les émotions est associée à un plus grand *burnout* (Delicourt & al., 2013; Finkelstein-Fox & al., 2019; Leiter, 1991; Nevill & Haverkamp, 2019; Palmer & Rodger, 2009). Il existe plusieurs explications possibles à ces résultats. En référence à l'échelle utilisée pour mesurer la stratégie de *coping* centrée sur les émotions qui évalue des dimensions telles que l'évitement, la culpabilité, la minimisation de la menace ou à l'auto-accusation (Bruchon-Schweitzer, 2001), ces stratégies seront davantage utilisées comme des ressources permettant à un individu de ne pas vivre le moment présent et

l'acceptation pour faire face à une situation stressante. La personne ne sera pas dans un état « dans lequel l'esprit du sujet ne se laisse pas accrocher ou n'est pas parasité par des pensées, sensations ou émotions à propos d'expériences présentes, passées ou futures » (Berghmans & al., 2012, p. 313) ni dans un état qui ne lui permet d'être « habilité à se dégager des schémas de pensée non adaptatifs et automatiques » (Berghmans & al., 2012, p. 313). Selon Garland & al., (2009), la *mindfulness* est un mécanisme de régulation qui intervient dans le traitement cognitif lorsque les individus utilisent une stratégie de réévaluation positive. De plus, Bruchon-Schweitzer (2001) a fait valoir qu'il existe des liens évidents entre *coping* « vigilant » et le *coping* centré sur le problème tout comme le *coping* « évitant » avec le *coping* centré sur les émotions. En ce sens, les résultats de l'étude convergent avec ceux de Weinstein & al., (2009), qui ont démontré que les individus avec un degré élevé en *mindfulness* utilisent des stratégies de *coping* vigilantes plutôt qu'évitantes.

Forces, limites et orientations futures

Cette étude transversale exploratoire présentait plusieurs limites méthodologiques. Premièrement, la mesure de la *mindfulness* utilisée dans cette étude était basée sur une conceptualisation spécifique de la *mindfulness* dispositionnelle. La *Mindfulness Attention Awareness Scale* (Brown & Ryan, 2003) a été remise en question dans plusieurs articles (Grossman & Van Dam, 2011; Rau & Williams, 2016; Tomlinson & al., 2018). Contrairement aux autres échelles, celle-ci ne mesure qu'une construction unidimensionnelle de la *mindfulness* alors que selon certaines études, la *mindfulness* dispositionnelle se mesure en plusieurs dimensions (Baer, 2019; Baer, 2011; Baer & al., 2008; Rau & Williams, 2016). Pour remédier à ces limites, nous nous sommes appuyés sur des recherches récentes montrant que le trait *mindfulness* est conceptuellement différent de l'état *mindfulness* et les interventions basées sur la méditation peuvent augmenter le degré de *mindfulness* (Carmody & al., 2008; Csillik &

Tafticht, 2012; Shahar & al., 2010; Shapiro & al., 2008). Notre décision d'utiliser cette mesure s'est basée sur l'étude de Brown et Ryan (2004) et sur les qualités psychométriques de l'outil.

Dans une future étude, il serait intéressant de combiner la méthode quantitative avec une méthode qualitative impliquant une formation à la pleine conscience et des entretiens, afin de comprendre le sens de nos résultats et d'approfondir notre recherche. Deuxièmement, nos résultats n'ont pas pu être généralisés à d'autres types de population, car notre échantillon était principalement féminin. Les recherches futures devront porter sur un échantillon plus large et plus hétérogène. Troisièmement, concernant la mesure de l'affect, la présente étude n'a pas évalué la fréquence des émotions en temps réel, car nous voulions mesurer les tendances générales à travers des affects de trait positifs et négatifs, cela semblait plus pertinent pour rechercher des liens avec la *mindfulness* dispositionnelle.

Cinquièmement, comme notre étude reposait sur des données transversales, nous n'avons pas pu tirer de conclusion concernant la causalité et la directionnalité des relations entre la *mindfulness*, les affects (i.e. positif et négatif), les stratégies d'adaptation (i.e. le problème, l'émotion et le soutien social) et l'épuisement professionnel (i.e. l'épuisement émotionnel, la dépersonnalisation et l'accomplissement personnel). Comme mentionné dans l'introduction, plusieurs études ont montré que la *mindfulness* a des liens de causalité avec les affects, les stratégies de *coping* et l'épuisement professionnel. Les futures recherches longitudinales devraient tester des modèles concurrents permettant d'observer des liens bidirectionnels entre ces variables. Malgré cette limitation, nos résultats nous permettent néanmoins d'élargir les connaissances actuelles sur les liens possibles entre la *mindfulness* dispositionnelle, les affects, les stratégies de *coping* et le *burnout*. Enfin, cette étude n'a pas tenu compte des facteurs organisationnels comme le climat social, la justice organisationnelle ou le soutien social (Desrumaux, 2012).

Les recherches futures devraient explorer les mécanismes qui sous-tendent la relation entre la *mindfulness* et le *burnout*. En ce sens, il serait intéressant de mener une étude randomisée combinant des méthodes qualitatives et quantitatives avant, pendant et après une intervention de pleine conscience basée sur la méditation dans plusieurs organisations, afin de comprendre son impact sur les professionnels dans différents milieux de travail.

Implications pratiques dans la recherche en psychologie du travail et des organisations

Il semble donc pertinent d'inclure l'évaluation de la *mindfulness* dispositionnelle dans les interventions organisationnelles. L'entraînement avec des programmes de pleine conscience basée sur la méditation permettrait de développer cette compétence psychologique chez les travailleurs et réduirait probablement les risques de *burnout*. De plus, l'utilisation de la *mindfulness* et un entraînement à son développement permettrait de favoriser des stratégies de *coping* adaptées face des situations « anxigènes » pouvant apparaître dans un contexte organisationnel (Strub et Steiler, 2013 ; Weinstein & al., 2009). Nous recommandons d'inclure la mesure de la *mindfulness* dans les interventions organisationnelles liées à la santé psychologique professionnelle comme l'évaluation des risques psychosociaux. Le niveau d'attention peut avoir des conséquences sur l'évaluation d'une situation, en particulier dans le domaine chez les professionnels de santé, où leurs décisions peuvent avoir un impact sur des vies humaines. Une évaluation appropriée de la situation permet d'atténuer les réactions émotionnelles et leurs conséquences, telles que la survenue d'un *burnout* ou des erreurs dans la prise de décision ou encore dans la prise en charge des patients.

Pour conclure, les relations entre la *mindfulness* et le *burnout* ont été mises en évidence, ainsi que ses relations avec les stratégies de *coping* et le ressenti affectif pour une population du secteur médical. La *mindfulness* semble être un facteur de protection contre l'épuisement

professionnel, en particulier l'épuisement émotionnel. Les interventions basées sur la pleine conscience peuvent être utilisées pour développer cette capacité psychologique chez les individus, afin de moduler leur perception des situations stressantes et, à terme, les protéger du *burnout*.

Tout au long de cette étude, les associations entre la *mindfulness* dispositionnelle et l'épuisement professionnel ont été testées. Lors de cette étude, nous avons pu mettre en évidence les effets de la capacité en *mindfulness* sur le *burnout*. Dans une prochaine étude, nous avons souhaité savoir si cette capacité en *mindfulness* était sensible à un changement de niveau. Dans l'étude qui va suivre, nous étudions ce changement grâce à un protocole de pleine conscience par la méditation et nous observons aussi le niveau de *burnout*. Dès lors, la capacité de la *mindfulness* pourrait augmenter et elle permettrait de sensiblement protéger les professionnels du *burnout*.

Etude 3

Effets de la mindfulness dispositionnelle dans la réduction du niveau de burnout. Application d'un protocole de méditation de pleine conscience auprès d'une population de soignants salariés (étude pilote)

Cette recherche questionne les intérêts portés sur l'association entre la *mindfulness* et le *burnout*.

En étudiant la disposition à la *mindfulness*, nous souhaitons pouvoir mettre en évidence le rôle de cette variable comme facteur protecteur du *burnout*. Une population de professionnels de santé a réalisé un protocole de réduction du stress grâce à la méditation de pleine conscience. Lors des résultats, des différences sont constatées pour les participants de cette étude.

Nous débutons notre exposé par la description des objectifs de l'étude et les hypothèses formulées. Nous discutons par la suite des résultats obtenus et de leurs conséquences sur la réalisation d'actions éventuelles à mettre en place.

1. La *mindfulness* dispositionnelle, une capacité à valoriser

Grâce à l'émergence de travaux sur la *mindfulness* dispositionnelle, les études ont montré qu'elle pouvait être un facteur protecteur face aux événements de vie difficiles (Csillik & Tafticht, 2012). Elle était associée à de multiples concepts psychologiques comme le bien-être psychologique et subjectif, la santé mentale (Nezlek & al., 2016), l'anxiété (Hou & al., 2015) ou le stress (Brown & al., 2012; Cash & Whittingham, 2010).

La *mindfulness* dispositionnelle est considérée comme un trait et elle semble être conceptuellement unique dans le domaine de la personnalité (Rau & Williams, 2016). La *mindfulness* dispositionnelle est une disposition stable dans le temps qui permet d'être considérée comme une ressource psychologique (Csillik, 2017) permettant de protéger du stress ou de réduire le *burnout* des employés (Cohen-Katz & al., 2005; Hülshager & al., 2013; Taylor & Millear, 2016). Elle peut aussi être étudiée en lien avec d'autres formes de *mindfulness* comme la *mindfulness* état ou les interventions en *mindfulness*¹⁵ permettant ainsi de mieux appréhender les caractéristiques et les résultats qui lui sont propres.

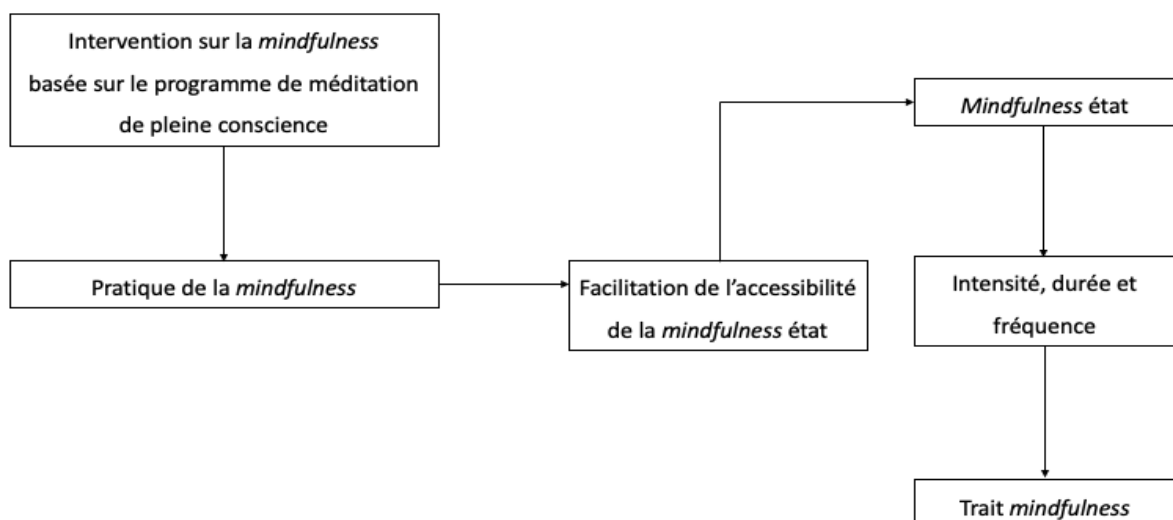


Figure 11 Aperçu des relations entre les concepts de *mindfulness*, les interventions, la pratique de la *mindfulness*, l'état et le trait *mindfulness*. Reproduit et traduit à partir de « Mindfulness interventions in the workplace : a critique of the current state of the literature » par Jamieson, S., D. & Tuckey, M., R., 2017, *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(2) p.2.

¹⁵ Les programmes de méditation de pleine conscience comme le *MBSR*, le *MBCT* ou les *MBI*

Jamieson & Tuckey, (2017) ont souhaité dans leur article mettre en avant les différents processus entre les diverses formes de *mindfulness* (figure 11). Des études récentes ont mis en avant que le degré en *mindfulness* varie sous l'effet d'une intervention en *mindfulness* (Carmody & al., 2008; Csillik & Tafticht, 2012; Jamieson & Tuckey, 2017; Kiken & al., 2015; Rau & Williams, 2016; Shahar & al., 2010; Shapiro & al., 2006).

Le premier objectif de cette recherche est de montrer que le niveau de *mindfulness* est susceptible de connaître une variation. Afin de tester cette variation, nous avons mis en place un programme de réduction du stress grâce à la méditation de pleine conscience.

Ainsi, nous supposons que le degré en *mindfulness* dispositionnelle peut connaître une variation après la réalisation du programme (Carmody & al., 2008; Jamieson & Tuckey, 2017; Kiken & al., 2015). Plus précisément, nous avons souhaité savoir si les résultats individuels de chaque participant dans leur degré de *mindfulness* étaient susceptibles de varier entre les deux prises de mesure. Une première mesure de la *mindfulness* dispositionnelle a été réalisée avant le programme et une seconde mesure a été réalisée après le programme *M.B.S.R.*

Quelles sont les conséquences sur les autres variables ?

Le burnout

Dans cette étude, nous avons souhaité prendre en compte le niveau de *burnout* des participants à cette étude.

De nombreux travaux ont permis de mettre en évidence que les professionnels de santé exposés à un fort risque potentiel de *burnout* étaient contraints à une forte exigence de travail et de fortes exigences émotionnelles (Andela & al., 2016; Garrosa & al., 2010; Lemoine & al., 2017). L'épuisement professionnel est l'une de ces conséquences et les travailleurs de la santé en sont particulièrement touchés (Aiken, 2002; Raab, 2014). Les longues heures de travail et les exigences émotionnelles (Jeoffrion & al., 2014) peuvent causer du stress, de l'insatisfaction au travail, de la dépression et de l'anxiété (Andela & al., 2016; Diefendorff & al., 2011; Moir

& al., 2016). Ces troubles sont particulièrement présents dans le contexte hospitalier (Erudel & Saint-Dizier de Almeida, 2017) en raison de deux types de facteurs : les facteurs organisationnels liés aux structures de santé, et ceux inhérents à la profession et à ses exigences émotionnelles. Nous supposons que le programme *MBSR* peut aider la population de soignants dans sa gestion du stress. En effet, nous supposons que les techniques de respiration du programme permettent aux personnes de se concentrer sur le moment présent. De plus, ces techniques supposent un recentrage sur soi et une prise de conscience de son « mode de pilote automatique » face aux exigences quotidiennes. Ainsi, la variation du degré en *mindfulness* dispositionnelle aurait un impact sur le niveau de *burnout*.

Les affects

Également, nous pensons que le degré en *mindfulness* dispositionnelle va varier sous l'effet d'un programme de méditation de pleine conscience et va influencer l'augmentation des affects positifs et la diminution des affects négatifs. La *mindfulness* permet de réduire la détresse émotionnelle (Bishop & al., 2004) et elle modère les affects permettant une diminution de la détresse psychologique (Mandal & al., 2012).

Le personnel soignant est confronté quotidiennement à la gestion de ses affects. Les exigences émotionnelles des agents de santé sont régies par des normes prescrites via leur rôle professionnel (Lemoine & al., 2017; Rafaeli & Sutton, 1987). Ils doivent pouvoir contrôler leurs propres émotions, maîtriser celles de leurs interlocuteurs pour pouvoir adapter les leurs et être régulièrement au contact de la souffrance humaine (Lemoine & al., 2017).

Si une personne ressent davantage d'affects positifs au travail, elle semble avoir une meilleure concentration, une plus grande énergie et un engagement plus important pour son travail (Robert & Vandenberghe, 2018). Par ailleurs, une personne exprimant un niveau élevé d'affects négatifs est une personne qui aura davantage tendance à manifester de la détresse

subjective et du déplaisir dans son travail. La charge émotionnelle du métier est également associée à la teneur des décisions prises avec le patient qui peuvent avoir des incidences sur sa santé et sa vie quotidienne comme des erreurs de médication ou le manque de reconnaissance d'un symptôme pouvant menacer le pronostic vital (Botha & al., 2015). La prise en compte des affects qu'ils soient positifs et négatifs est donc un élément important.

Le sens du travail

En outre, nous pensons que la variation du degré en *mindfulness* dispositionnelle peut avoir un impact sur le sens du travail. Peu d'études ont investigué les associations entre ces deux concepts, la *mindfulness* dispositionnelle et le sens du travail (Crego & al., 2020). Pourtant, ils sont tous les deux des facteurs prédictifs de la satisfaction de vie, du bien-être et du mal-être. Nous nous intéressons dans notre étude à la variation du degré en *mindfulness* dispositionnelle et à son impact sur les quatre facteurs du sens du travail tel que l'importance, la compréhension, la direction et la finalité (Arnoux-Nicolas & al., 2017). Nous pensons que le degré de *mindfulness* peut influencer le sens du travail. En effet, nous supposons que le programme pourrait aider l'individu à trouver du sens ou se questionner sur ce qui fait sens, dans son travail.

En somme, l'objectif de cette étude était d'observer le degré en *mindfulness* trait à la suite de la réalisation d'un programme de méditation de pleine conscience et d'observer les effets sur le *burnout*, les affects et le sens du travail avec des soignants au sein de leur institution professionnelle.

Notre étude comporte une hypothèse générale :

- Un programme d'intervention basée sur la méditation de pleine conscience permet une variabilité du trait *mindfulness*. Cette variabilité a des conséquences pour les individus dans leur niveau de *burnout*, les affects qu'ils peuvent ressentir et sur le sens qu'ils perçoivent par rapport à leur travail.

Nous émettons plusieurs hypothèses opérationnelles :

- Il y aurait une variabilité significative de la *mindfulness* trait après le programme *M.B.S.R.* (T2) et cette variabilité serait positive,
- Il y aurait une variabilité significative du niveau de *burnout* après le programme *M.B.S.R.* (T2) et cette variabilité serait telle que le niveau du *burnout* diminuerait de manière significative lors de la deuxième mesure,
- Il y aurait une variabilité significative des affects positifs et négatifs. Nous émettons l'hypothèse que le niveau des affects positifs sera plus élevé après le programme (T2) contrairement aux affects négatifs dont le niveau sera moins élevé,
- Il y aurait une variabilité significative pour les quatre facteurs du sens du travail, l'importance du travail, la compréhension du travail, la direction du travail, la finalité du travail et cette variation serait positive.

2. Méthodes

A. Participants

Un centre de consultation ambulatoire de psychiatrie et psychothérapie intégrées (C.A.P.P.I.) rattaché aux Hôpitaux Universitaires de Genève a proposé à ses salariés un programme *M.B.S.R.*, programme basé sur la méditation de pleine conscience validé par les études scientifiques (Bondolfi & al., 2011; Csillik & Tafticht, 2012; Kabat-Zinn, 1982, 2014; Miller & al., 1995). Une cinquantaine de personnes ont été sollicitée pour participer à ce groupe.

Sur l'ensemble du personnel soignant, plusieurs personnes se sont portées volontaires pour réaliser le protocole du début jusqu'à la fin. Au démarrage de l'étude 19 participants ont commencé le protocole. Sur ces 19 participants, 13 ont fini le protocole en 8 semaines, 6 personnes ont arrêté avant la fin du protocole, et 1 personne a rejoint le groupe au cours du protocole. Or, ces mesures n'ont pas été incluses dans le traitement des données. Au total, l'étude porte sur 13 participants ayant suivi le protocole du début jusqu'à la fin. L'âge minimum des participants était de 24 ans, et l'âge maximum était de 60 ans ($M = 44$; $ET = 13.55$). L'échantillon était composé de 10 femmes et 3 hommes de profession infirmier(e).

B. Procédure et design de la recherche

Le protocole *M.B.S.R.* s'est étendu sur 8 semaines consécutives avec une semaine d'interruption pendant les vacances scolaires. Les sujets ont reçu le protocole gratuitement et il a été réalisé par un instructeur agréé. Un questionnaire a été distribué à l'ensemble des participants avant le début du programme (T1) et après le programme *M.B.S.R.* de 8 semaines (T2). Une réunion d'information préalable à la première séance du programme a été réalisée. Lors de cette réunion, l'engagement et le cadre du programme ont été expliqués aux participants. À la fin de l'entretien, les participants ont reçu une enveloppe fermée avec le questionnaire. Un nom de code a été attribué à chaque questionnaire permettant ainsi de suivre les participants de manière anonyme. À la fin de la dernière session (T2), tous les sujets ont de nouveau reçu un ensemble de questionnaires à compléter. Lorsqu'un participant manquait un item sur une échelle, les valeurs manquantes ont été imputées à partir des moyennes de l'échantillon global (Horan & Taylor, 2018).

C. Outils de mesure utilisés

Mindfulness trait

L'échelle créée par Brown et Ryan (2003), la *Mindfulness Attention Awareness Scale* (M.A.A.S.) a permis de mesurer la *mindfulness* trait. Validée en version française par Jermann

& al., (2009), elle se compose de 15 items. Elle permet de mesurer le degré d'attention ou l'absence d'attention à ce que les individus réalisent quotidiennement. Un score élevé reflète un haut niveau d'attention. Ses différentes qualités psychométriques en termes de fidélité, de validité et de sensibilité ont été démontrées dans un article de Brown et Ryan (2003). Depuis, cette échelle a été reconnue et utilisée dans de nombreux travaux scientifiques (Rau & Williams, 2016). Les participants devaient se positionner sur une échelle de Likert allant de 1 « presque toujours » à 6 « presque jamais ». Pour illustrer cette échelle, nous pouvons citer un item comme « je me surprends à effectuer des choses sans y prêter attention » ou bien « je grignote sans réaliser que je suis en train de manger ». Dans la présente étude, les alphas de Cronbach étaient de .85 et .89 pour les deux mesures, avant et après le programme.

Burnout

L'épuisement professionnel a été mesuré grâce au Burnout Measure Short Version en 10 items (Malach-Pines, 2005). Le BMS-10 est une version raccourcie du Burnout Measure créé par Malach-Pines et al. (1988). Il évalue l'épuisement mental, physique et émotionnel grâce à une échelle de Likert en 7 points. Il permet de mesurer un degré d'épuisement général ressenti par un individu avec un score unique. Le degré de *burnout* est évalué de la manière suivante : en dessous de 2.4 points, le degré de *burnout* est considéré comme très faible, entre 2.5 et 3.4, il est considéré comme faible, entre 3.5 et 4.4 cela signe la présence du *burnout*, entre 4.5 et 5.4 indique un degré élevé d'exposition au *burnout*, au dessus de 5.5, cela indique un degré très élevé d'exposition au *burnout* qui nécessite une prise en charge (Malach-Pines, 2005). L'échelle du BMS-10 a été traduite et validée en version francophone par Lourel et al. (2007). Cet outil comporte 10 items avec une échelle de réponse à 7 points allant de 1 « jamais » à 7 « toujours ». En exemple d'items, nous pouvons mentionner « vous êtes-vous senti(e) fatigué(e) », « vous êtes-vous senti(e) déçu(e) par certaines personnes », « avez-vous ressenti(e) des difficultés de sommeil », ou encore « vous êtes-vous senti(e) déprimé(e) ? ».

Dans cette étude, l'alpha de Cronbach était de .74 pour les deux mesures, pré et post programme.

Affects

Les affects positifs et négatifs ont été évalués avec les 20 items de la P.A.N.A.S. (positive and negative affects schedule ; Watson & al., 1988). Cette échelle mesure les sentiments émotionnels d'une personne en termes d'affects positifs (e.g. intéressés) et négatifs (e.g. nerveux). Les participants devaient réfléchir aux émotions qu'ils avaient vécues au cours de la semaine précédente et donner leurs réponses sur une échelle de Likert en 5 points allant de 1 (pas du tout) à 5 (très fortement). Les alphas de Cronbach dans cette étude étaient de .93 et de .70 pour les affects positifs et de .53 et de .58 pour les affects négatifs.

Le sens du travail

Afin de mesurer le sens du travail, l'outil utilisé était celui de l'Inventaire du Sens du Travail créé par Arnoux-Nicolas & al., (2017) en 15 items. Pour répondre aux différents items, les participants devaient se positionner par rapport à une échelle de Likert allant de 1 (fortement en désaccord) à 7 (fortement en accord). L'échelle est constituée de 4 facteurs indépendants. Le premier facteur, « importance au travail » correspond à la contribution du travail à travers le sens qu'un individu peut trouver au cours de sa vie. Ce facteur est caractéristique de la considération individuelle que les personnes portent à la valeur du travail. Nous pouvons évoquer comme exemple d'items « je trouve mon emploi enrichissant d'un point de vue personnel » et « mon emploi actuel donne du sens à ma vie ». Les alphas pour ce facteur sont de .92 et de .88. Le second facteur est celui de « la compréhension du travail », il mesure la manière dont les individus comprennent les objectifs de leur travail. En exemple d'items, nous pouvons mentionner « j'ai bien compris l'utilité de mon travail » ou « je n'arrive pas à bien

saisir ce que mon travail apporte ». La cohérence interne ici est de .36 et de .33. Le troisième facteur « direction du travail » désigne le besoin d'objectifs pour les individus dans leur travail. Les items correspondants sont « mon travail a une direction bien claire et précise » ou « mon emploi ne m'aide pas à avoir des perspectives de vie bien claires ». La cohérence interne pour ce facteur est de .64 et de .60. Le dernier facteur « finalité au travail » indique l'impact significatif du travail sur les autres et sur la société en général. Les items correspondants sont « je me dis parfois que mon travail ne sert pas à grand-chose » ou « je ne saisis pas ce que mon travail change à l'ordre du monde ou de la société ».

D. Le programme M.B.S.R.

Pour notre étude, l'instructeur a appliqué le protocole *M.B.S.R.* de Kabat-Zinn (2014) qui se déroule sur huit semaines à raison d'une séance par semaine de deux heures trente avec la réalisation d'exercices en individuel ou en petits groupes. Chaque participant s'est engagé à réaliser les exercices lors de sa pratique informelle à la maison à raison d'une heure par jour pendant six jours sur sept. La réalisation de ce type de protocole par un instructeur agréé est nécessaire pour éviter toute forme de dérives sectaires (Jalinière, 2020). Le tableau 10 récapitule les séances qui sont établies par le programme, telles qu'elles doivent être appliquées par les instructeurs et comme ils l'ont appris dans les différentes formations ¹⁶.

Il a été proposé aux participants de réaliser au cours des huit semaines, quatre types d'exercices principaux selon cet ordre : le scan corporel, la méditation assise, les mouvements en pleine conscience et la marche méditative (Kabat-Zinn, 2014). Le scan corporel correspond à « un centrage complet et minutieux sur le corps pour développer la concentration et la souplesse de l'attention » (Kabat-Zinn, 2014, p. 168). La méditation assise est une pratique

¹⁶ Pour davantage d'informations sur les modalités de formation : <https://www.association-mindfulness.org/enseigner-mbsr.php>

méditative réalisée en position assise où les personnes sont invitées à se concentrer sur leur respiration. Au fur et à mesure des semaines, le temps en position assise s'étend progressivement (Kabat-Zinn, 2014, p. 158). Les mouvements en pleine conscience sont caractérisés par des exercices d'étirement avec des postures de yoga pour permettre aux personnes de prendre conscience du moment présent et de l'écoute de leurs ressentis corporels. La marche méditative, selon Kabat-Zinn, (2014, p.221) consiste à diriger l'attention vers l'expérience même de la marche au moment où les individus se déplacent. L'ensemble des participants est invité lors des différents exercices du programme à focaliser son attention sur sa respiration ou ses sensations corporelles et à observer lorsque leur esprit vagabond pour ramener leur attention sur le moment présent (Bondolfi & al., 2011). L'individu est amené à prendre conscience de son « mode de pilote automatique ». Le mode de « pilote automatique » est un état qui résulte de tensions et d'une anxiété chronique. Cet état est une conséquence de l'ensemble des tâches quotidiennes que l'individu doit réaliser dans l'urgence (Kabat-Zinn, 2014).

Progressivement, le champ de l'attention est élargi grâce aux exercices de la pratique formelle et informelle pour inclure progressivement dans un ordre bien distinct des exercices sur la respiration, des exercices sur les ressentis corporels, des exercices sur le corps, des exercices sur les sons et finalement des exercices sur le processus de la pensée (Kabat-Zinn, 2014).

Tableau 10

Description du programme MBSR appliqué par l'instructeur pour les participants (Kabat-Zinn, 2014)

<i>Séances</i>	<i>Titre des séances</i>	<i>Objectifs</i>	<i>Modalités</i>
1	<i>Pilote automatique</i>	Reconnaître la tendance à être sur son mode de pilote automatique. Engager la personne à mieux sortir de ce pilote automatique pour devenir conscient de chaque moment.	⇒ Énoncer les attitudes qui fondent la démarche de la Pleine Conscience : non-jugement, patience, esprit du débutant, confiance, non-effort, l'acceptation, lâcher prise, engagement, auto-discipline et intentionnalité ⇒ Première méditation sur la respiration (10 minutes) ⇒ Introduction à l'exercice pour porter attention sur le corps : le scan corporel ⇒ Exercice du raisin
2	<i>Gérer les obstacles</i>	Se concentrer sur le corps pour prendre conscience du bavardage de l'esprit, la façon dont il tend à contrôler nos réactions aux événements quotidiens	⇒ Pratique du scan corporel ⇒ Outils sur les pensées, les émotions lors d'événements désagréables ou difficiles ⇒ Méditation assise (10 minutes) ⇒ Calendrier des événements agréables et désagréables (Kabat-Zinn, 2014)
3	<i>Pleine conscience de la respiration</i>	Prendre conscience de la dispersion et de l'occupation de l'esprit Apprendre à être davantage conscient de sa respiration pour être concentré sur soi-même	⇒ Méditation assise de 30 à 40 minutes ⇒ Mouvement en pleine conscience : la marche, yoga ⇒ Exercices en sous-groupe

4	<i>Rester présent</i>	Plus l'esprit est dispersé, plus il essaye de se raccrocher à certaines choses et d'en éviter d'autre. Prendre une perspective plus large sur les événements	⇒ ⇒ ⇒	Plusieurs méditations de 30 à 40 minutes Yoga Exercices en sous-groupe
5	<i>Permettre, accepter</i>	Comprendre le fait de développer le sentiment d'accepter l'expérience telle qu'elle est sans la juger ou essayer de la changer L'acceptation est une composante importante pour prendre soin de soi et examiner clairement ce qui doit être changé s'il y a lieu.	⇒ ⇒	Plusieurs Méditations de 40 minutes Echanges entre participants
6	<i>Les pensées ne sont pas des faits</i>	Prendre conscience que nos états d'humeur négatifs et les pensées qui les accompagnent diminuent notre capacité d'entrer en relation avec nos expériences d'une autre manière Prendre conscience que les pensées ne sont que des pensées	⇒ ⇒ ⇒	Plusieurs méditations de 40 minutes Yoga Exercices en sous-groupe
7	<i>Comment puis-je prendre au mieux soin de moi ?</i>	Prendre conscience des moments de « rechute » Etablir un plan d'action pour le maintien dans le temps de la pratique de manière formelle et informelle	⇒ ⇒ ⇒	Plusieurs méditations Pratique en mouvement : marche, yoga Exercices en sous-groupe
8	<i>La pleine conscience au quotidien</i>	Pratiquer la pleine conscience aide à maintenir un équilibre dans la vie Ecriture des bonnes intentions pour soi-même	⇒ ⇒ ⇒ ⇒	Plusieurs méditations Scan corporel Yoga Exercice en sous-groupe

3. Résultats

Afin de traiter l'ensemble des données, le logiciel utilisé était le logiciel SPSS Statistics Subscription. Dans un premier temps, des tests paramétriques ont été réalisés (tableau 12). Dans un second temps, afin de réaliser des traitements statistiques en cohérence avec la faiblesse du nombre de participants de cette étude ($N < 30$), des analyses de tests non-paramétriques ont été réalisées afin de compléter nos analyses (Berlanga-Silvente & Rubio-Hurtado, 2012; Sawilowsky, 2005). Le tableau 11 récapitule les analyses descriptives de l'échantillon avec le détail des scores obtenus pour le trait *mindfulness* avec les moyennes de l'échantillon, les écarts-types ainsi que les cohérences internes (Cronbach, 1984). Le détail des différences de moyenne est regroupé dans le tableau 12. Il reprend les différences de moyenne, les écart-types, les analyses de fidélité interne et les résultats du test de Wilcoxon (H. B. Mann & D. R. Whitney, 1947; Wilcoxon, 1945). Le test de Friedman (Friedman, 1937, 1939; 1940) n'a pas été intégré dans ces analyses car seulement deux mesures ont été réalisées. En effet, pour ce test, trois mesures répétées à intervalles temporels différents sont recommandées (Sheldon & al., 1996).

A. Les tests paramétriques

Dans le tableau 11, nous avons pu constater que l'ensemble des scores en *mindfulness* trait par participant a augmenté à l'exception de trois personnes, moyenne du T1 ($M = 3.63$; $ET = 0.59$) et moyenne du T2 ($M = 4.23$; $ET = 1.23$). La cohérence interne était considérée comme satisfaisante.

Tableau 11

Analyses descriptives, scores, moyennes, écarts-types et cohérences internes du trait mindfulness

<i>Sujets</i>	<i>Mindfulness trait T1</i>	<i>Mindfulness trait T2</i>
Sujet 1	3.47	4.87
Sujet 2	3.27	7.67
Sujet 3	3.93	4.00
Sujet 4	2.93	3.27
Sujet 5	3.33	3.87
Sujet 6	3.00	3.20
Sujet 7	3.73	4.60
Sujet 8	3.87	4.27
Sujet 9	2.73	2.60
Sujet 10	4.73	5.00
Sujet 11	3.67	3.87
Sujet 12	4.2	3.87
Sujet 13	4.4	3.87
<i>Moyennes</i>	3.63	4.23
<i>Écarts-types</i>	0.59	1.23
<i>α</i>	.85	.89

Le tableau 12 récapitule les tests paramétriques qui ont été réalisés pour l'ensemble des participants avant et après le programme. Il regroupe les différences de moyennes, les écarts-types, les cohérences internes et le test *t* pour l'ensemble des variables.

Tableau 12

Moyennes, écarts-types, cohérences internes et test T pour l'ensemble des variables avant et après le programme M.B.S.R.

<i>Variables</i>	<i>Moyennes</i>		<i>Écarts-types</i>		α		<i>Corrélations</i>			
	<i>T1</i>	<i>T2</i>	<i>T1</i>	<i>T2</i>	<i>T1</i>	<i>T2</i>	<i>Entre T1 et T2</i>	<i>t</i>	<i>p</i>	<i>d</i>
<i>Mindfulness</i>	3.63	4.23	0.59	1.23	.85	.89	.21	-1.713	.11	1.24
<i>Burnout</i>	3.03	2.60	0.67	0.67	.74	.74	.55*	2.497*	.02	.63
Affects positifs	3.09	3.45	1.03	0.75	.93	.70	.75**	-1.896	.08	.67
Affects négatifs	1.58	1.43	0.47	0.32	.53	.58	.79**	1.851	.08	.28
Importance du travail	5.10	5.35	1.44	1.11	.92	.88	.90**	1.366	.19	.63
Compréhension du travail	6.04	5.90	0.71	0.88	.36	.33	-	-	-	-
Direction du travail	5.31	5.31	0.91	1.10	.64	.60	.45	-.008	.99	1.06
Finalité du travail	5.34	5.26	0.96	0.90	.70	.57	.67*	.379	.71	.74

Dans le tableau 12, nous constatons une augmentation de la moyenne de *mindfulness* dispositionnelle, elle est de 3.63 en T1 ($ET = 0.59$) et de 4.23 en T2 ($ET = 1.23$). La moyenne du *burnout* pour les participants a diminué en T2 ($M = 2.60$; $ET = 0.67$) comparativement au T1 ($M = 3.03$; $ET = 0.67$). Nous avons observé une augmentation des ressentis d'affects positifs entre le T1 ($M = 3.09$; $ET = 1.03$) et le T2 ($M = 3.45$; $ET = 0.75$) et une diminution des ressentis d'affects négatifs entre le T1 ($M = 1.58$; $ET = 0.57$) et le T2 ($M = 1.43$; $ET = 0.32$). Concernant les facteurs représentant le sens du travail, nous avons constaté une augmentation en T2 pour l'importance du travail ($M = 5.35$; $ET = 1.11$), une diminution en T2 de la compréhension du travail ($M = 5.90$; $ET = 0.88$), de la finalité du travail ($M = 5.26$; $ET = 0.90$) et aucune différence entre les deux mesures pour la direction du travail ($M = 5.31$; $ET = 1.10$). Pour la consistance interne, les alphas étaient globalement satisfaisants. Pour la suite des analyses, le facteur compréhension du travail ne sera plus utilisé car l'alpha est jugé peu fiable. Les alphas situés entre .50 et .70 ont révélé une imprécision dans la mesure utilisée (affects négatifs, direction et finalité du travail) mais des informations jugées utiles ont pu être extraites tout de même des analyses, c'est pour cela que nous les avons conservées.

Les tests d'échantillon appariés (test t) ont montré que sur l'ensemble des variables mesurées, la variable du *burnout* a changé de manière significative. La taille des effets pré et post programme (d de Cohen) a été mesurée selon le calcul proposé par Rosenthal (1984) pour les données de paires appariées. Le niveau de *mindfulness* n'est pas soumis à un changement de variabilité entre avant et après le programme ($t = -1.713$; $p = .11$). Le niveau de *Burnout* a diminué avec une taille d'effet important ($t = 2.497$; $p = .02$; $d = .63$). Le niveau d'affects positifs et négatifs n'a pas été soumis à un changement de niveau de manière significative, pour les affects positifs ($t = -1.896$; $p = .08$) et pour les affects négatifs ($t = 1.851$; $p = .08$). Concernant les facteurs du sens du travail, l'effet du programme avant et après n'a pas fait

varier le niveau d'importance du travail ($t = 1.366 ; p = .19$), le niveau de direction du travail ($t = -.008 ; p = .99$) et le niveau de finalité du travail ($t = .379 ; p = .71$).

Tableau 13

Test de Wilcoxon pour la comparaison de moyennes

<i>Variables</i>	<i>Statistiques du test standardisé</i>	<i>Erreur standard</i>	<i>Test de Wilcoxon p</i>
1 - Mindfulness trait			
T1	1.992	14.305	.046
T2			
2- Burnout			
T1	-2.247	12.684	.025
T2			
3 - Affects			
Positifs			
T1	1.815	12.674	.070
T2			
Négatifs			
T1	-1.725	14.204	.085
T2			
4- Sens du travail			
Facteur Importance			
T1	1.234	9.721	.217
T2			
Facteur Direction			
T1	.511	12.718	.609
T2			
Facteur Finalité			
T1	-.703	14.230	.482
T2			

$N = 13$

Selon le test de Wilcoxon, il y a bien une différence de niveau du trait *mindfulness* pour le même échantillon entre la première mesure prise avant le programme (rang moyen 7.40) et la seconde mesure prise après le programme (rang moyen 5.67), cette différence est significative ($Z = 1.992 ; p = .046$). Nous constatons aussi une différence de niveau pour le *burnout* entre la première mesure (rang moyen 7.50) et la seconde mesure (rang moyen 3.50 ; $Z = - 2.247 ; p = .025$). Concernant les affects positifs et négatifs, aucune différence n'a pu être établie ($Z = 1.815 ; p = .070 ; Z = - 1.725 ; p = .085$). Il n'y a pas différence constatée pour les différents facteurs du sens du travail. Le test de Wilcoxon est non significatif pour l'ensemble des facteurs, l'importance du travail ($Z = 1.234 ; p = .217$), la direction du travail ($Z = -.511 ; p = .609$) et la finalité du travail ($Z = -.703 ; p = .482$).

4. Discussion

Cette étude avait pour but de continuer à explorer les liens entre la *mindfulness* dispositionnelle et la santé psychologique au travail des individus. L'objectif de la recherche était de savoir si le trait *mindfulness* pouvait connaître une variation à la suite d'un programme de méditation de pleine conscience. Selon les résultats de cette étude, un changement de niveau du trait *mindfulness* peut entraîner un changement de niveau de *burnout* des soignants. Cette étude a permis de mettre en lumière des résultats dans une population dite « non-clinique » auprès de professionnel de santé dans un cadre institutionnel. Les résultats de cette étude ont validé en partie notre hypothèse générale et ils vont dans le sens de nos hypothèses opérationnelles.

Plus précisément, les résultats tendent à démontrer qu'un programme de méditation de pleine conscience est associé à une augmentation du niveau de *mindfulness* dispositionnelle selon les tests non-paramétriques. En effet, le niveau de *mindfulness* trait entre la première (T1) et seconde mesure (T2) a connu une variation positive sous l'effet du programme *M.B.S.R.* selon le test de Wilcoxon.

Ces résultats vont dans le sens des études précédentes démontrant que les différences de niveau du trait *mindfulness* sont susceptibles de varier (Carmody & al., 2008; Csillik & Tafticht, 2012; Jamieson & Tuckey, 2017; Kiken & al., 2015; Rau & Williams, 2016; Shahr & al., 2010; Shapiro & al., 2006). Ces résultats sont importants car ils permettent d'inscrire davantage la *mindfulness* trait dans la discipline de la personnalité.

Forces, limites et perspectives

Les résultats obtenus dans cette étude mettent en évidence une variation de niveau du trait alors qu'un trait de personnalité est par définition « une configuration relativement durable de pensées, de sentiments et de comportements qui reflètent la tendance à réagir de certaines façons dans certaines circonstances » (Roberts & Mroczek, 2008, p. 140). Il est constaté des fluctuations individuelles du trait *mindfulness* en lien avec un programme de méditation de pleine conscience, ce

qui nous amène à nous interroger sur la relative stabilité-plasticité d'un trait qui est par définition stable dans le temps. Ce constat interroge sur les conditions de changement qui réussissent à faire varier les traits. Rolland, (2019) émet plusieurs possibilités pour expliquer cette variation des traits de la personnalité. D'après lui (Rolland, 2019), l'âge, la culture, l'influence des événements de vie, l'impact indirect des psychothérapies, des changements volontaires ainsi que le développement personnel peuvent accroître les variations de niveau des traits même si, par définition « les traits sont relativement stables dans le temps mais aussi ils sont susceptibles de changer dans une certaine mesure (plasticité) » (Rolland, 2019, p. 253). Ces résultats peuvent s'expliquer par des preuves neuroscientifiques (Glomb & al., 2011; Hölzel & al., 2011). La méditation peut modifier le fonctionnement et la structure du cerveau permettant ainsi aux individus une plus grande attention. De plus, en agissant sur les conditions de l'environnement par un programme de méditation de pleine conscience qui nécessite une pratique formelle et informelle régulière pendant six jours sur sept. Nous pouvons nous poser la question de l'interaction entre la personne et la situation venant probablement renforcer le trait *mindfulness* et expliquer le changement de niveau. Il serait intéressant de pouvoir observer ce changement quelques mois après le programme pour constater ou non une stabilité du trait à long terme.

Par ailleurs, les hypothèses testées ont permis de mettre en évidence que le niveau de *burnout* a tendance à diminuer entre les deux mesures prises avant (T1) et après le programme (T2). Les résultats de cette étude suggèrent une association entre la *mindfulness* et le *burnout* selon les tests paramétriques et non-paramétriques avec une taille d'effet important, allant ainsi dans le sens de notre hypothèse. Ces résultats sont concordants avec l'étude de Hülshager & al. (2013). Cependant, ils ne nous permettent pas de conclure ou d'affirmer que cette variation est due à un effet direct du programme de pleine conscience ou si c'est l'effet de l'interaction entre le programme et la *mindfulness* dispositionnelle agissant simultanément sur le *burnout*. L'étude de Carmody & al. (2008) tend à démontrer que le programme agirait sur le trait *mindfulness* et la santé psychologique, il serait

médiateur de la relation entre la méditation de pleine conscience et la santé psychologique. La prise de conscience de son mode de « pilote automatique » par une personne permet de recentrer sur l'instant présent et de prendre conscience de ses comportements, de ses pensées et de ses émotions. La personne développe un « état *mindfulness* » avec une attention de non-jugement aux stimuli internes et externes lui permettant ainsi de prendre conscience de son état. Elle ne se laisse pas envahir par un état d'épuisement physique, mental ou émotionnel en faisant davantage attention à elle-même.

En revanche, les résultats de cette étude n'ont pas permis de mettre en avant l'augmentation des affects positifs ou la diminution des affects négatifs grâce au protocole de méditation de pleine conscience comme cela avait été mis en évidence dans la littérature scientifique (Mesmer-Magnus & al., 2017; Sears & Kraus, 2009). L'hypothèse n'a pas pu être validée et il y a des explications possibles.

Lors d'un programme de méditation de pleine conscience, le sujet apprend à accepter ses affects tels qu'ils sont, sans chercher à les diminuer ou les augmenter. Le protocole n'a pas permis ce résultat mais plutôt, de mieux apprendre à les accepter et à les réguler. En effet, plusieurs études ont mis en évidence des associations entre la *mindfulness* et la régulation des émotions (Bishop & al., 2006; Brown & Ryan, 2003; Glomb & al., 2011; Goldin & Gross, 2010; Hülshager & al., 2013; Mesmer-Magnus & al., 2017; Shapiro & al., 2006; Tomlinson & al., 2018). Dans une future recherche, il serait intéressant de mesurer la régulation des émotions au moyen de l'échelle de DERS (Gratz & Roemer, 2004).

Au cours de cette étude, il a été constaté qu'aucun lien effectif entre la *mindfulness* dispositionnelle et le sens du travail n'avait pu être mis en évidence. Ce résultat intéressant informe des limites de l'application d'un programme *M.B.S.R.* sur le rapport que l'individu peut avoir sur le sens vis-à-vis de son travail. En effet, dans cette étude un individu bénéficiant d'un programme de méditation de pleine conscience ne change pas le regard qu'il porte sur l'importance, la finalité et la

direction de son travail. La faiblesse de notre échantillon permet d'envisager la continuité de l'association entre les deux concepts dans de futures études.

Cette étude comportait plusieurs limites. Tout d'abord, la présente recherche n'a pas été testée avec un groupe contrôle, c'est-à-dire que le groupe qui a bénéficié du programme *M.B.S.R.* n'a pas été comparé à un groupe témoin qui ne réalisait pas le programme, avec un essai de contrôle randomisé et une répartition aléatoire des participants comme cela avait été préconisé dans une étude par Jamieson & Tuckey, (2017). Dans le prolongement de cette recherche, il serait intéressant de pouvoir comparer les résultats obtenus en regardant les données d'un groupe contrôle et d'un groupe bénéficiant d'une approche concurrente afin de pouvoir conclure sur les effets bénéfiques de la *mindfulness* pour les employés dans un contexte professionnel. Deuxième limite de cette étude, la taille de notre échantillon et l'arrêt durant le programme par certains participants n'a pas permis la réalisation d'analyses statistiques plus importantes. Dans une future étude, il serait propice de refaire cette expérience avec un nombre plus important de sujets pour comparer les résultats à ceux obtenus dans certaines études (Carmody & al., 2008; Kiken & al., 2015) et d'analyser les raisons des désengagements individuels au moyen d'étude qualitative. Troisième limite de cette étude, aucun contrôle n'a été effectué pour savoir si les participants pratiquaient à raison d'une heure par jour six jour sur sept lors de leur pratique informelle. La rigueur de la pratique informelle peut avoir des conséquences sur les résultats des sujets. Lors d'une prochaine recherche, il serait intéressant d'envisager une auto-déclaration quotidienne des sujets sur la réalisation de cette pratique informelle ou de mettre en place un journal de bord quotidien. De plus, il serait aussi intéressant de mesurer la *mindfulness* état et la *mindfulness* dispositionnelle avec un plus grand échantillon afin de mieux comprendre dans quel ordre les mécanismes interviennent sur la diminution du *burnout*.

Au cours de cette étude, nous avons pu constater qu'il reste encore des recherches possibles pour faire appliquer un programme *M.B.S.R.* dans l'amélioration du bien-être des salariés dans un

contexte professionnel. Les recherches sur ce sujet ne sont encore qu'à leurs prémices. Cette étude a permis d'inscrire un peu plus la *mindfulness* dispositionnelle dans la discipline de la personnalité et ses effets potentiels sur la santé psychologique au travail.

Les applications pratiques de cette recherche en psychologie du travail et des organisations

Les résultats démontrent un effet important sur le *burnout*, il est possible d'imaginer l'application de ce genre de programme auprès d'une population plus étendue dans le cadre de prévention secondaire et tertiaire afin de réduire significativement les états de stress et d'aider les personnes à prendre conscience de leur état physique, mental et émotionnel. Ce type de programme permettrait d'agir en prévention et de lutter contre le stress au travail. Il pourrait être proposé à tous les niveaux de l'organisation, par exemple pour la direction, les différents niveaux de management et à l'ensemble des collaborateurs sur la base du volontariat. De plus, en constatant que le niveau du trait *mindfulness* est susceptible de varier comme les résultats ont pu le démontrer, l'enjeu pour les organisations est de pouvoir créer ou maintenir des conditions de travail favorables au développement de cette capacité. Cependant, le développement de cette capacité peut avoir aussi des conséquences négatives pour les organisations car l'individu peut aussi se recentrer sur des choses qui lui sont bénéfiques mais qui ne sont pas en accord avec les objectifs de l'organisation, ce qui peut favoriser un comportement contraire aux intérêts organisationnels (Hülshager & al., 2013).

Pour conclure sur cette étude, nous avons pu observer que le degré en *mindfulness* avait la possibilité de varier sous l'effet d'un programme de réduction du stress. Ces résultats sont intéressants à mettre en perspective dans la lutte contre le stress au travail. Dans le prolongement de cette étude, nous nous sommes questionnés sur le rôle des variables liées à l'individu et sur le rôle des variables organisationnelles sur le *burnout*. Pour répondre à cette interrogation, au cours de la prochaine étude, nous étudions le rôle de la *mindfulness* dispositionnelle ainsi que le rôle des facteurs de risque organisationnel tel que l'autonomie, la charge de travail et le soutien social sur le *burnout*. De plus, nous étudions le rôle d'autres processus psychologiques, comme la rumination et le détachement psychologique, et leurs effets dans l'ensemble des différentes relations. Cette dernière étude nous permet d'envisager l'importance mais aussi les limites de la *mindfulness* dispositionnelle dans la prévention du *burnout*.

Étude 4

Les effets de la mindfulness dispositionnelle, de la latitude décisionnelle, de la demande psychologique et du soutien social sur le stress et le burnout.

Rôle médiateur de la rumination et du détachement psychologique.

Le *burnout* ou le stress au travail sont souvent le résultat de causes multiples. Ces causes peuvent être liées à l'environnement et liées à l'individu. Afin de continuer d'investiguer les liens entre la *mindfulness* dispositionnelle et le mal-être au travail, caractérisés dans cette étude par le stress et le *burnout*, nous avons souhaité ajouter des variables liées à l'environnement de travail. Nous avons souhaité mettre en avant le rôle des facteurs de risque, qu'ils soient liés à la personnalité, comme la *mindfulness* dispositionnelle, ou liés à l'environnement comme la latitude décisionnelle, la demande psychologique et le soutien social pour deux raisons.

Première raison, s'intéresser aux facteurs de risques qui conduisent à un *burnout* permet d'agir sur les différents niveaux de prévention qu'ils soient primaires, secondaires ou tertiaires. Pour une deuxième raison, il est possible d'identifier des actions concrètes pour agir en conséquence sur les facteurs de risque.

Tout au long de cette étude, nous présentons les différentes variables que nous avons souhaité mesurer, les objectifs et hypothèses sont détaillées par la suite. Les résultats des analyses permettent de mettre en avant un modèle d'équations structurelles afin de mieux comprendre les processus qui interfèrent dans la survenue d'un *burnout*. Ils sont discutés dans une dernière partie et mis en relation avec des actions concrètes.

1. L'importance des facteurs individuels et environnementaux et leurs conséquences dans le mal-être au travail

Les recherches scientifiques ont mis en évidence l'importance de l'interaction entre les caractéristiques individuelles et les caractéristiques environnementales liées à la situation de travail (Lewin, 1935; Rolland, 2019). Plusieurs auteurs s'accordent sur le fait que les conséquences des risques psychosociaux comme le stress ou le *burnout* s'expliquent par des facteurs personnels et organisationnels (Delicourt & al., 2013; Lefebvre & Poirot, 2015; Légeron, 2018).

Le stress

Des recherches antérieures ont pu mettre en évidence l'effet de la *mindfulness* sur la réduction du stress (Bullis & al., 2014; Cash & Whittingham, 2010; Kabat-Zinn, 2014; Nezlek & al., 2016; Roeser & al., 2013; Weinstein & al., 2009). La disposition à la *mindfulness* permettrait une évaluation des situations stressantes plus bénigne avec des conséquences sur le stress perçu (Hülshager & al., 2013). En effet, l'observation des événements dans le moment présent permet de nuancer la négativité de la situation stressante (Kabat-Zinn, 2014; Lazarus & Folkman, 1984; Weinstein & al., 2009). Dans leur travail quotidien, les individus sont confrontés régulièrement à des situations stressantes, la *mindfulness* dispositionnelle permettrait une évaluation plus juste de la situation (Lazarus & Folkman, 1984). Un degré élevé en *mindfulness* avec une attention du moment présent sans jugement et sans critique permettrait de ne pas augmenter les pensées et les affects négatifs pouvant conduire à une évaluation dramatique de la situation (Hülshager & al., 2013). D'autres facteurs peuvent intervenir sur ses événements stressants, notamment ceux liés à l'environnement. Karasek & Theorell (1990) conceptualisent dans leur modèle deux facteurs : la charge de travail et le degré d'autonomie. Un troisième facteur est ajouté plus tard : le soutien social sur le lieu de travail. Ces trois facteurs liés à l'environnement de travail peuvent intervenir sur l'évaluation de la situation stressante par l'individu

(Rascle, 2001). Le fait de pouvoir agir sur les facteurs liés à l'organisation permettrait de réduire le stress au travail.

Le burnout

Les recherches sur le *burnout* ont montré qu'il était une conséquence de facteurs liés à l'individu comme la personnalité (i.e. la stabilité émotionnelle) et de facteurs liés à l'environnement comme la surcharge de travail, le manque de soutien social ou le manque d'autonomie sur son poste (Lee & Ashforth, 1996; Lévy-Leboyer & al., 2006).

La *mindfulness* est considérée comme un moyen de réduire la vulnérabilité au stress et la détresse émotionnelle (Bishop & al., 2006; McConachie & al., 2014). La *mindfulness* peut ainsi être un moyen de réduire l'épuisement des employés (Cohen-Katz & al., 2005; Hülshager & al., 2013; Taylor & Millier, 2016), permettant aux personnes confrontées à des situations difficiles au travail de faire une évaluation appropriée des événements stressants et réagir de manière plus appropriée (Hülshager & al., 2013).

Concernant les facteurs liés à l'environnement de travail, plusieurs études ont mis en évidence les effets du soutien social, caractérisé par des contacts agréables de ses superviseurs et de ses collègues, comme facteur protecteur du *burnout* (R. T. Lee & Ashforth, 1996; M. P. Leiter & Maslach, 1988). Dans une méta-analyse qui recense l'ensemble des ressources organisationnelles agissant sur le *burnout*, Lee & Ashforth (1996), ont démontré que l'autonomie était liée négativement au *burnout* contrairement aux demandes psychologiques qui était liées positivement. Le fait de pouvoir maîtriser son travail et de pouvoir prendre part aux décisions et aux marges de manœuvre est important pour les professionnels.

Le premier objectif de cette recherche est de prolonger les résultats des études sur le stress et le *burnout* en tenant compte des facteurs personnels et environnementaux.

Nous supposons dans cette étude que la *mindfulness*, la latitude décisionnelle et le soutien social sont des facteurs protecteurs du *burnout* contrairement à la demande psychologique.

Dans un premier temps nous souhaitons connaître la part d'influence des facteurs liés à l'individu et des facteurs environnementaux dans la prévention du *burnout*. Dans un second temps, nous cherchons à savoir si la *mindfulness* dispositionnelle, la latitude décisionnelle, la demande psychologique et le soutien social s'influencent mutuellement, par un effet d'interaction, pouvant permettre de réduire ou d'augmenter simultanément le *burnout*.

Ainsi, nous formulons les deux hypothèses suivantes

(H₁) La *mindfulness* dispositionnelle, la latitude décisionnelle et le soutien social sont associés négativement au *burnout*. La demande psychologique est associée positivement au *burnout*.

(H₂) La *mindfulness* dispositionnelle, la latitude décisionnelle et le soutien social sont associés négativement au stress. La demande psychologique est associée positivement au stress.

(H₃) Il existe une interaction entre la disposition à la *mindfulness*, la demande psychologique, la latitude décisionnelle et le soutien social. La *mindfulness* dispositionnelle en interaction avec la demande psychologique, la latitude décisionnelle et le soutien social accentuent la relation entre la *mindfulness* dispositionnelle et le *burnout*. Ainsi la relation est plus forte lorsque la demande psychologique est faible et lorsque la latitude décisionnelle et le soutien social sont élevés.

2. Quels sont les processus psychologiques qui interviennent dans cette relation ?

En considérant ces relations, nous identifions des processus intermédiaires, la rumination et le détachement psychologique qui interviendraient entre la *mindfulness* dispositionnelle, la demande psychologique, la latitude décisionnelle, le soutien social, le stress et le *burnout*. Ces processus pourraient accentuer ou diminuer les conséquences sur le stress et le risque de *burnout*

La rumination

Plusieurs études ont mis en avant le rôle de la rumination comme médiateur entre la *mindfulness* et d'autres processus psychologiques comme le bien-être affectif (Blanke & al., 2020), les symptômes dépressifs (Alleva et al., 2014; Schut & Boelen, 2017), la réduction de la détresse (Conley & al., 2018), les émotions négatives et positives (Ding & al., 2019) et la qualité de sommeil (Liu & al., 2018). Nous proposons que la rumination soit un processus médiateur qui accentuerait positivement les effets sur le *burnout*. Dans le modèle développé dans cette étude, la rumination serait négativement associée à la *mindfulness* dispositionnelle et ce processus accentuerait les effets négatifs sur la santé psychologique au travail. Une attention au moment présent sans critique et sans jugement, diminuerait le risque de ressasser en boucle les pensées négatives que provoque la rumination. La latitude décisionnelle serait liée négativement à la rumination. Nous supposons qu'une forte autonomie permet aux travailleurs de rester acteurs de leurs décisions concernant leur activité de travail. Ainsi, les travailleurs concentreraient moins d'énergie à ressasser des idées négatives ne leur permettant pas d'agir. La demande psychologique serait liée positivement à la rumination car elle ne permettrait pas aux professionnels d'agir mais plutôt de subir beaucoup de contraintes sur la charge de travail. Cette charge mentale accentuerait le processus de rumination. Concernant le soutien social, il serait lié négativement à la rumination. Nous supposons qu'un individu qui communique sur ses sentiments, ses pensées, ses difficultés à son supérieur ou à ses collègues aura moins de préoccupations mentales. L'ensemble de ces facteurs agirait sur la rumination qui aurait elle-même un effet sur le *burnout*. Le processus de rumination qui contribue à ressasser en boucle des pensées négatives participe à l'épuisement physique, mental et émotionnel d'un individu.

Les hypothèses suivantes sont formulées :

(H₃) La *mindfulness* dispositionnelle est liée négativement à la rumination, tout comme la latitude décisionnelle et le soutien social. La demande psychologique est liée positivement à la rumination.

(H₄) La rumination est un processus médiateur qui intervient entre la *mindfulness* dispositionnelle, la latitude décisionnelle, le soutien social et le *burnout*. La rumination est liée positivement au *burnout*.

Le détachement psychologique

Le rôle du détachement psychologique a été mis en exergue dans plusieurs études car il permet l'éloignement psychique des perturbations quotidiennes liées au travail (Sonnetag & al., 2010; Sonnetag & Binnewies, 2013). Le détachement psychologique pourrait être un second processus médiateur qui diminuerait les effets sur le *burnout*. Des études rendent compte du rôle du détachement psychologique comme médiateur partiel des facteurs de stress au travail, ainsi que des réactions de fatigue comme le *burnout* et le besoin de récupération (Sonnetag & al., 2010; Sonnetag & Binnewies, 2013). Dans cette étude, la disposition à la *mindfulness* serait liée positivement au détachement psychologique. Une attention consciente aux événements pourrait être associée au détachement des préoccupations liées au travail en dehors du temps de travail permettant une meilleure récupération mentale. Cette récupération serait une protection contre le *burnout*. La demande psychologique serait liée négativement au détachement psychologique. Les demandes liées au travail peuvent parfois entraver le besoin psychologique de récupération permettant de prendre la distance nécessaire vis-à-vis des situations de travail. Le détachement psychologique permet à un individu de se protéger des exigences des événements de travail. Ce détachement réduirait le risque de *burnout*.

Les hypothèses suivantes sont formulées :

(H₅) La *mindfulness* dispositionnelle est liée positivement au détachement psychologique. La demande psychologique est liée négativement au détachement psychologique,

(H₆) Le détachement psychologique est un processus médiateur entre la *mindfulness*, la latitude décisionnelle, la demande psychologique, le soutien social et le *burnout*. Le détachement psychologique a un lien négatif avec le *burnout*. Nous faisons les mêmes hypothèses concernant le stress.

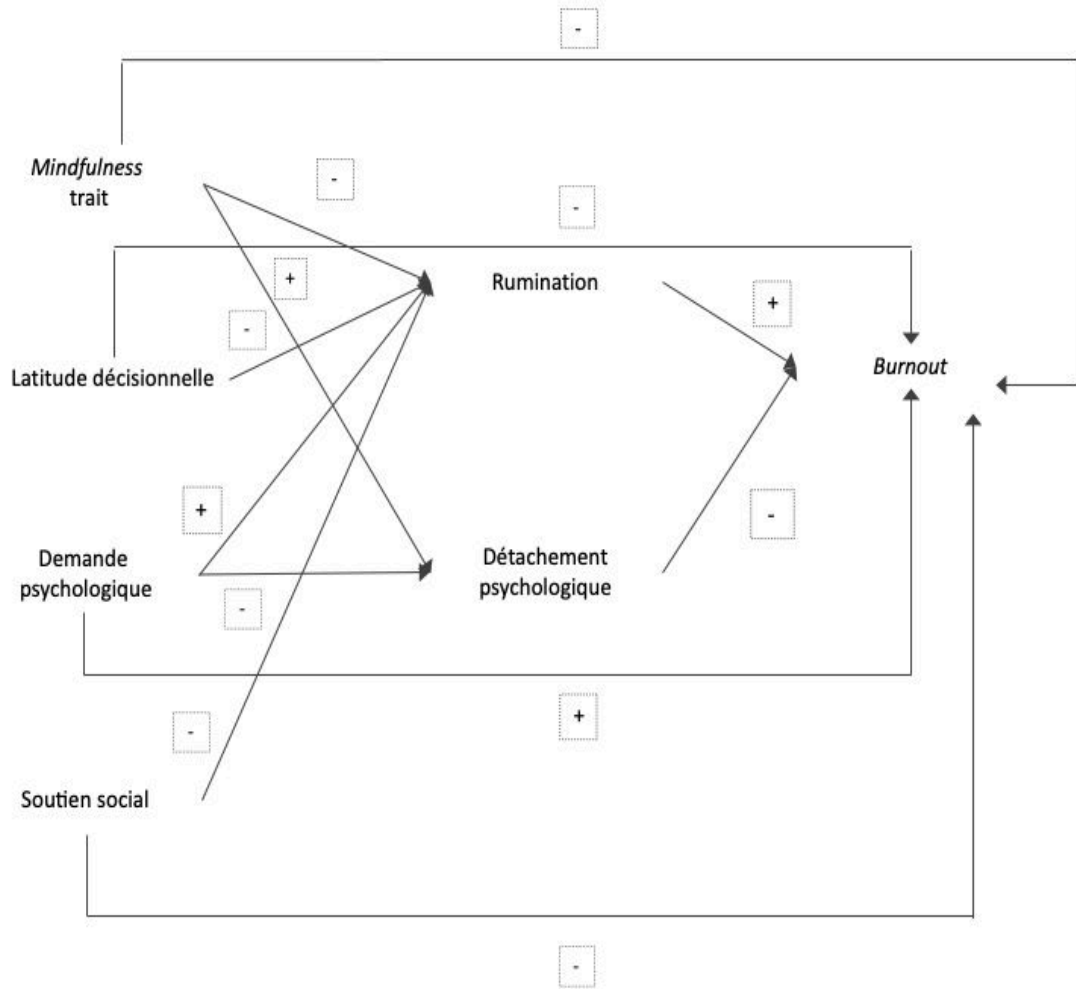


Figure 12 Le modèle conceptuel pour le *burnout* développé à partir des relations hypothétiques entre les différentes variables

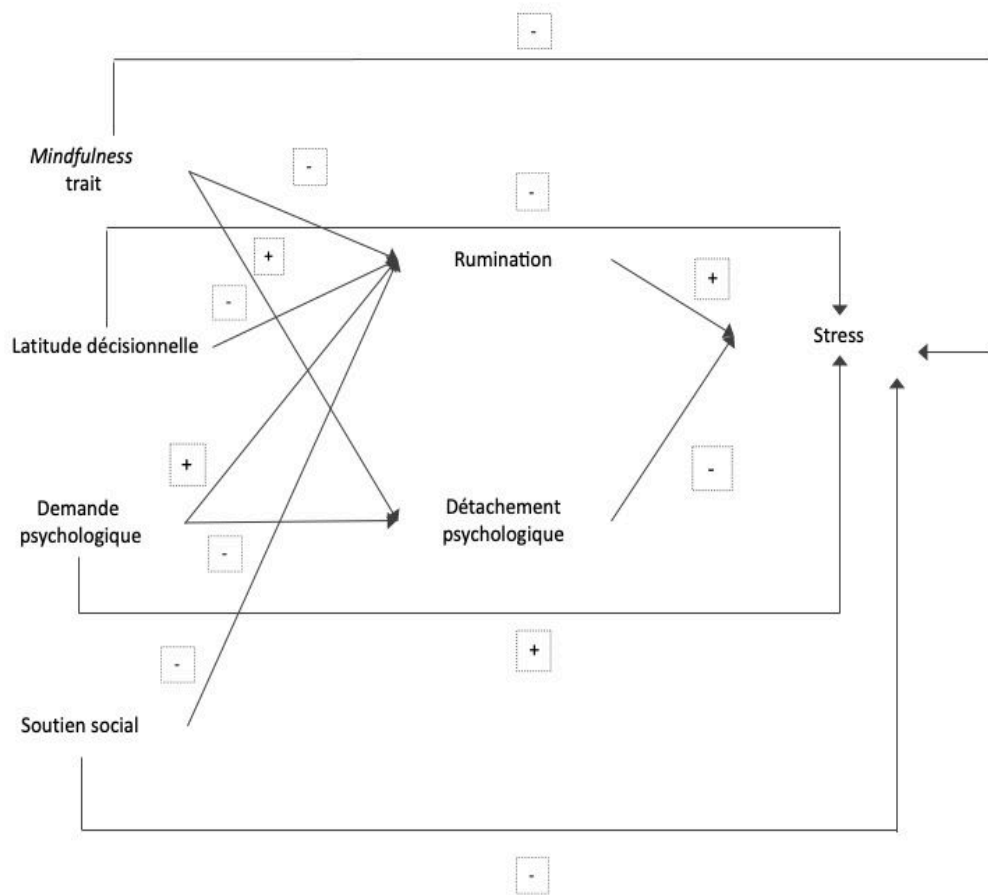


Figure 13 Le modèle conceptuel pour le stress développé à partir des relations hypothétiques entre les différentes variables

3. Méthodes

A. Participants

Ce sont 253 travailleurs français (213 femmes, 40 hommes) âgés de 21 à 70 ans ($M = 42.19$; $ET = 9.95$) qui se sont portés volontaires pour participer à cette étude. Ils ont tous été invités via les réseaux sociaux à remplir un questionnaire en ligne sur la plateforme Lime Survey. La principale condition pour répondre au questionnaire était d'exercer une activité professionnelle. Il n'y avait aucune limite d'âge, de genre ou de statut socio-économique. Les questionnaires incomplets n'ont pas été retenus.

B. Mesures

Mindfulness

L'échelle créée par Brown & Ryan, (2003), la *Mindfulness Attention Awareness Scale* (M.A.A.S.) nous a permis de mesurer la *mindfulness*. Validée en version française (Jermann & al., 2009), elle se compose de 15 items. Elle permet de mesurer le degré d'attention (ou l'absence d'attention) par rapport à ce que les individus réalisent quotidiennement. Un score élevé reflète un haut niveau d'attention. Les différentes qualités psychométriques en termes de fidélité, de validité et de sensibilité ont été démontrées dans un article de Brown et Ryan (2003). Les participants devaient se positionner sur une échelle de Likert allant de un « presque toujours » à six « presque jamais ». Pour illustrer cette échelle, nous pouvons citer un item comme « je me surprends à effectuer des choses sans y prêter attention » ou bien « je grignote sans réaliser que je suis en train de manger ». Dans un article de Weinstein et al., (2009), l'alpha de Cronbach était de .87. Dans notre étude il est de .89.

La latitude décisionnelle, la demande psychologique et le soutien social

La latitude décisionnelle, la demande psychologique et le soutien social ont été mesurés avec l'échelle du *Job Content Questionnaire* (Karasek & al., 1998; Karasek & Theorell, 1990) traduite en français par Brisson & al., (1998). La version utilisée est celle de l'enquête SUMER (Guignon, & al., 2008; Niedhammer & al., 2006). Cette échelle est un instrument qui mesure l'évaluation psychosociale des emplois, notamment l'exposition au facteur de risque du stress. La demande psychologique est mesurée en 9 items et regroupe trois sous-dimensions, la quantité-rapidité, la complexité-l'intensité, le morcellement-la prévisibilité. Pour illustrer le facteur de la demande psychologique nous pouvons citer comme exemple d'items « Je dispose du temps nécessaire pour exécuter correctement mon travail », « mon travail me demande de travailler intensément » ou encore « mon travail est très bousculé ». La fidélité interne pour dans notre étude est de .81. La latitude décisionnelle est évaluée en 9 items avec trois sous-dimensions, la latitude-marge de manœuvre,

l'utilisation actuelle des compétences et le développement des compétences. Comme exemple d'items, nous retrouvons « mon travail me permet de prendre des décisions par moi-même », « dans mon travail, j'effectue des tâches répétitives », « dans mon travail, je dois apprendre de nouvelles choses ». La cohérence interne est de .85. Le soutien social est composé de 8 items qui apprécient les sous-dimensions suivantes : le soutien professionnel par les supérieurs et par les collègues, ainsi que le soutien émotionnel par les supérieurs et par les collègues. En exemple d'items, nous pouvons citer « mon supérieur m'aide à mener ma tâche à bien », « les collègues avec qui je travaille sont des gens professionnellement compétents », « les collègues avec qui je travaille sont amicaux ». La cohérence interne est de .86 dans cette étude. Les participants sont invités à se positionner sur une échelle de Likert allant de 1 à 4, les réponses vont de 1 « pas du tout d'accord » à 4 « tout à fait d'accord ». Chaque facteur est calculé avec des formules précises (Guignon, & al., 2008). Les situations de tensions représentent une latitude décisionnelle faible (lorsque la valeur médiane des scores du participant est inférieure à 70) et une demande psychologique forte (lorsque la valeur médiane des scores du participant est supérieure à 20), cette situation à risque est nommée le *job-strain* (Guignon, & al., 2008).

La rumination

La rumination a été mesurée grâce au questionnaire *Rumination-Reflection Questionnaire* de Trapnell & Campbell, (1999), en version française (Jermann & al., 2010). Cette échelle est composée de 24 items et mesure deux formes différentes de penser sur soi, la rumination ou la réflexion. Les deux dimensions sont indépendantes. Les participants ont répondu en utilisant des échelles de Likert en quatre points allant de pas du tout d'accord à complètement d'accord. Dans cette étude, seule la dimension rumination a été conservée. Elle contient 12 items. Comme exemple d'items nous pouvons citer « Je ne rumine jamais longtemps sur moi-même » et « Je réfléchis souvent à des épisodes de ma vie dont je ne devrais plus me préoccuper ». La cohérence interne de cette échelle dans l'étude est de .93.

Le détachement psychologique

Le détachement psychologique a été mesuré par les quatre items du *Recovery Experience Questionnaire* de Sonnentag & Fritz, (2007). Les qualités psychométriques de cet outil en français n'ont pas encore été démontrées. Afin de la traduire en français, la méthode de Vallerand, (1989) a été utilisée. Les participants devaient se positionner sur une échelle de Likert allant de 1 = ne me convient absolument pas à 5 = convient absolument. Les items sont « J'oublie le travail », « Je ne pense absolument pas à mon travail », « J'arrive toujours à trouver de la distance par rapport à mon travail » et « J'arrive à prendre du recul par rapport aux défis professionnels ». La cohérence interne dans l'étude est de .91.

Le stress

Pour évaluer le stress, nous nous sommes référés aux dix items de l'instrument du *Perceived Stress Scale* (Cohen & al., 1983) dans sa version française (Dupret & Bocéréan, 2013). Il mesure le degré de stress perçu par un individu dans un contexte professionnel (Bellinghausen & al., 2009). Il évalue « le degré selon lequel les personnes interrogées estiment que leur vie est imprévisible, incontrôlable et surchargée. » (Cohen & al., 1983, p. 387). Cette échelle est basée sur le modèle transactionnel du stress (Lazarus & Folkman, 1984). La version en 10 items est considérée comme la meilleure version grâce à ses qualités psychométriques (Bellinghausen & al., 2009; Dupret & Bocéréan, 2013). L'instrument se cote de 0 = jamais à 4 = souvent. Plusieurs items sont inversés (6, 7, 9 et 10). Comme exemple d'items, nous citons « Au cours du mois dernier, avez-vous été déstabilisé(e) par des événements qui se sont produits de manière inattendue », « Au cours du mois dernier, avez-vous estimé que ce qui vous concerne allait dans le bon sens ? » et « Au cours du mois dernier, avez-vous senti que vous étiez détaché(e) des événements ? ». Pour cette étude, la cohérence interne est de .86.

L'épuisement professionnel

Le degré d'épuisement professionnel a été estimé avec le *Burnout Measure, Short version* (Malach-Pines, 2005). Il mesure un état d'épuisement émotionnel physique et mental. L'échelle utilisée dans cette étude est une version courte adaptée en français dont les qualités psychométriques ont été démontrées dans l'article de Lourel & al., (2007). L'instrument est composé d'une échelle de réponse en sept points allant de 1 = jamais à 7 = toujours. Comme exemple d'items, nous pouvons citer « En pensant à votre travail, globalement... vous êtes-vous senti(e) fatigué(e) », « En pensant à votre travail globalement... vous êtes-vous senti(e) déçu(e) par certaines personnes » ou encore « En pensant à votre travail globalement... avez-vous ressenti(e) des difficultés de sommeil ». La cohérence interne pour cette étude est de .91.

Variables socio-démographiques

Enfin, le questionnaire comprenait des variables socio-démographiques telles que l'âge, le genre, la profession, la catégorie socio-professionnelle, le nombre d'années dans la profession et celles dans le poste actuel.

L'analyse des données

Afin de traiter l'ensemble des données recueillies et tester nos différentes hypothèses, des analyses statistiques ont été réalisées. Le nettoyage des données, les analyses descriptives telles que les moyennes, les écarts-types, les corrélations et la cohérence interne ont été appréciés grâce au logiciel SPSS Statistics Subscription. L'extension SPSS Amos a permis de réaliser le modèle d'équations structurelles.

4. Résultats

A. Analyse descriptive

Moyennes, écarts types, estimations de fiabilité (alpha de Cronbach) et les corrélations sont indiqués dans le Tableau 14.

Nous pouvons constater que l'ensemble des participants à un niveau moyen en *mindfulness* ($M = 55.67$; $ET = 12.32$). L'âge moyen des participants est de 42.19 ($ET = 9.95$). Les participants ont une latitude décisionnelle moyenne de 68.92 ($ET = 8.36$). La moyenne de la demande psychologique est de 27.71 ($ET = 3.89$) et la moyenne pour le soutien social est de 22.53 ($ET = 4.74$). Les participants déclarent des scores en rumination élevés avec une moyenne de 34.40 ($ET = 7.97$). L'ensemble des participants déclarent ressentir un niveau moyen en détachement psychologique, la moyenne est de 11.11 ($ET = 4.43$), un niveau faible de stress, la moyenne est de 18.56 ($ET = 7.24$) et un niveau moyen en *burnout*, la moyenne est de 40 ($ET = 11.01$).

Concernant la fidélité interne, le seuil minimum recommandé dans la littérature est de 0.70 (Cronbach, 1984). Pour notre étude, la cohérence interne pour l'ensemble des instruments est supérieure à 0.70. Elle est donc jugée satisfaisante.

B. Analyses inter-corrélationnelles

La mindfulness

Le trait *mindfulness* est corrélé négativement avec le *burnout* ($r = -.55$; $p < .01$), avec le stress ($r = -.57$; $p < .01$), avec les ruminations ($r = -.52$; $p < .01$) et positivement avec le détachement psychologique ($r = .37$; $p < .01$). Les analyses de corrélations révèlent également que la *mindfulness* trait est corrélée négativement à la demande psychologique ($r = -.35$; $p < .01$), positivement à la latitude décisionnelle ($r = .20$; $p < .01$), corrélée positivement avec le soutien social ($r = .32$; $p < .01$).

La latitude décisionnelle, la demande psychologique et le soutien social

La latitude décisionnelle est corrélée négativement avec le *burnout* ($r = -.30 ; p < .01$), le stress ($r = -.31 ; p < .01$) et les ruminations ($r = -.29 ; p < .01$).

La demande psychologique est corrélée positivement avec le *burnout* ($r = .50 ; p < .01$), le stress ($r = -.44 ; p < .01$), les ruminations ($r = .32 ; p < .01$). Elle est corrélée négativement avec le détachement psychologique ($r = -.36 ; p < .01$).

Le soutien social est corrélé négativement avec le *burnout* ($r = -.47 ; p < .01$), le stress ($r = -.38 ; p < .01$) et les ruminations ($r = -.27 ; p < .01$).

La rumination et le détachement psychologique

La rumination est corrélée positivement avec le *burnout* ($r = .62 ; p < .01$), avec le stress ($r = .66 ; p < .01$), et négativement avec le détachement psychologique ($r = -.36 ; p < .01$).

Le détachement psychologique est corrélé négativement avec le stress ($r = -.46 ; p < .01$) et le *burnout* ($r = -.44 ; p < .01$). Le stress et le *burnout* sont fortement corrélés ($r = .72 ; p < .01$).

Tableau 14*Analyses descriptives et analyses intercorrélationnelles des variables*

<i>Mesure</i>	<i>Mean</i>	<i>SD</i>	<i>α</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>	<i>8</i>	<i>9</i>	<i>10</i>
1. Genre													
2. Catégorie socio-professionnelle				.25**									
3. Âge	42.19	9.95		-.03	-.11								
4. <i>Mindfulness</i> trait	55.67	12.32	.89	-.13*	.01	.13*							
5. Latitude décisionnelle	68.92	8.36	.85	-.16**	-.42**	.05	.20**						
6. Demande psychologique	24.71	3.89	.81	.04	-.02	-.00	-.35**	.11					
7. Soutien social	22.53	4.74	.86	-.07	-.14*	.00	.32**	.42**	-.22**				
8. Rumination	34.40	7.97	.93	.16*	.10	-.19**	-.52**	-.29**	.32**	-.27**			
9. Détachement psychologique	11.11	4.43	.91	.01	.10	.01	.37**	.02	-.36**	.09	-.36**		
10. Stress	18.56	7.24	.86	.20**	.10	-.16*	-.57**	-.31**	.44**	-.38**	.66**	-.46**	
11. <i>Burnout</i>	40	11.01	.91	.16	.10	.02	-.55**	-.30**	.50**	-.47**	.62**	-.44**	.72**

N = 253 *. La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral). **. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

C. Analyses de régression pour explorer les relations entre nos différentes variables

Afin de connaître les relations entre nos différentes variables quantitatives, des analyses des régressions multiples avec la méthode « pas-à-pas » ont été effectuées. Elles ont permis de connaître la part de variance prédictive des variables indépendantes sur les variables médiatrices et les variables dépendantes. Les variables indépendantes sont la *mindfulness* trait, la latitude décisionnelle, la demande psychologique et le soutien social. Les variables médiatrices sont la rumination (tableau 15) et le détachement psychologique (tableau 16). Les variables dépendantes sont le stress (tableau 17) et le *burnout* (tableau 18).

Tableau 15

Modèle de régression pour la rumination avec la méthode « pas à pas »

Variables	<i>B</i>	<i>R² ajusté</i>	<i>Variation de R²</i>	<i>β</i>	<i>Erreur Standard</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
<i>Mindfulness</i> trait	-.31	.26	.26	-.38	.04	-6.630	.000
Latitude décisionnelle	-.25	.30	.04	-.21	.06	-4.132	.000
Demande psychologique	.24	.33	.03	.20	.06	3.640	.000

$N = 253$, variable dépendante : la rumination, $R^2 = .34$, R^2 ajusté = .33, ($p < .01$), Erreur standard = .54129, $F(249) = 13.251$, $p < .01$.

Tableau 16*Modèle de régression pour le détachement psychologique avec la méthode « pas à pas »*

Variab les	B	R²ajusté	Variation de R²	β	Erreur Standard	t	p
Demande psychologique	-.61	.16	.16	-.30	.12	-4.957	.000
<i>Mindfulness</i> trait	.33	.20	.05	.24	.08	-4.034	.000

$N = 253$, variable dépendante : la demande psychologique, $R^2 = .21$, R^2 ajusté = .20, ($p < .01$), Erreur standard = .98654, $F(250) = 16.275$, $p < .01$.

Tableau 17*Modèle de régression pour le stress avec la méthode « pas à pas »*

Variab les	B	R²ajusté	Variation de R²	β	Erreur Standard	t	p
<i>Mindfulness</i> trait	-.31	.32	.32	-.35	.04	-7.074	.000
Demande psychologique	.50	.43	.10	.38	.06	7.849	.000
Latitude décisionnelle	-.35	.50	.07	-.28	.05	-6.213	.000

$N = 253$, variable dépendante : stress, $R^2 = .51$, R^2 ajusté = .50, ($p < .01$), Erreur standard = .50827, $F(249) = 38.597$, $p < .01$.

Tableau 18

Modèle de régression pour le burnout avec la méthode « pas à pas »

Variables	B	R ² ajusté	Variation de R ²	β	Erreur Standard	t	p
Demande psychologique	.79	.31	.31	.39	.09	8.163	.000
Latitude décisionnelle	-.44	.44	.13	-.23	.09	-4.713	.000
<i>Mindfulness</i> trait	-.38	.51	.07	-.28	.06	-5.777	.000
Soutien social	-.28	.53	.01	-.15	.09	-2.904	.004

N = 253, variable dépendante : *burnout*, $R^2 = .54$, R^2 ajusté = .53, ($p < .05$), Erreur standard = 7.5357,

$F(248) = 8.436$, $p < .05$.

La rumination

À l'issue de nos analyses, nous pouvons observer les résultats pour la population de notre étude. Le trait *mindfulness* est prédicteur des ruminations ($\beta = .38$; $p < .01$). Il explique la plus grande part de variance du modèle. Les variables environnementales, la latitude décisionnelle ($\beta = -.21$; $p < .01$) et la demande psychologique ($\beta = .20$; $p < .01$) interviennent dans un second temps, en expliquant le reste de la variance.

Le détachement psychologique

La demande psychologique capte la plus grande part de variance dans ce modèle ($\beta = .30$; $p < .01$) avant la *mindfulness* dispositionnelle ($\beta = .24$; $p < .01$).

Le stress

La *mindfulness* trait est prédicteur du stress ($\beta = -.35$; $p < .01$). Ensuite, intervient la demande psychologique ($\beta = .38$; $p < .01$) et la latitude décisionnelle ($\beta = -.28$; $p < .01$).

Le burnout

Pour le *burnout*, dans cette étude, la demande psychologique explique une grande part de variance ($\beta = .39 ; p < .01$), ensuite intervient la latitude décisionnelle ($\beta = -.23 ; p < .01$), puis la *mindfulness* dispositionnelle ($\beta = -.28 ; p < .01$) et le soutien social ($\beta = -.15 ; p < .01$).

D. Modèle d'équations structurelles

Afin d'identifier les liens de causalité entre nos variables, un modèle (Figure 1) a été réalisé sous SPSS Amos. Ce modèle a été conçu pour permettre de mesurer les relations de façon simultanée entre les variables (Anderson & Gerbing, 1988; Schreiber et al., 2006; Williams et al., 2009; L. Zheng et al., 2017). Le but du modèle était d'examiner les relations entre nos différentes variables indépendantes et dépendantes, ainsi que les processus intermédiaires intervenant dans les différentes relations en reflétant la complexité des situations réelles. Les facteurs prédicteurs (i.e. le trait *mindfulness*, la latitude décisionnelle, la demande psychologique et le soutien social) ainsi que les processus médiateurs (i.e. la rumination et le détachement psychologique) sont testés afin de savoir s'ils accentuent ou diminuent les risques de *burnout*.

Un premier modèle d'équations structurelles a été réalisé pour le stress, mais il s'est avéré ne pas être correctement ajusté. Nous avons réalisé une analyse factorielle pour trois des échelles qui avaient des corrélations importantes (i.e. *burnout*, stress et rumination) (annexe 12). L'analyse factorielle confirmatoire, après rotation varimax en procédant à une analyse à 3 facteurs, a révélé que plusieurs items de la PSS-10 saturaient pour 6 d'entre eux sur le facteur du *burnout* et sur le facteur de la rumination. Le stress a donc été exclu pour la suite des analyses.

Les résultats de l'analyse de modélisation d'équations structurelles (SEM) réalisés d'après le modèle théorique du *burnout* sont représentés dans la figure 1. Cette analyse a été réalisée afin d'avoir une vue d'ensemble sur les différents liens de causalité entre les variables.

Les indices d'ajustement ont démontré un bon ajustement du modèle, $\chi^2 (3) = 1.314$, $p < 0.726$, $\chi^2/df = 0.438$, $RMSEA = 0.000$, $NFI = 0.998$, $SRMR = 0.0105$, $AGFI = 0.986$, $CFI = 1.000$.

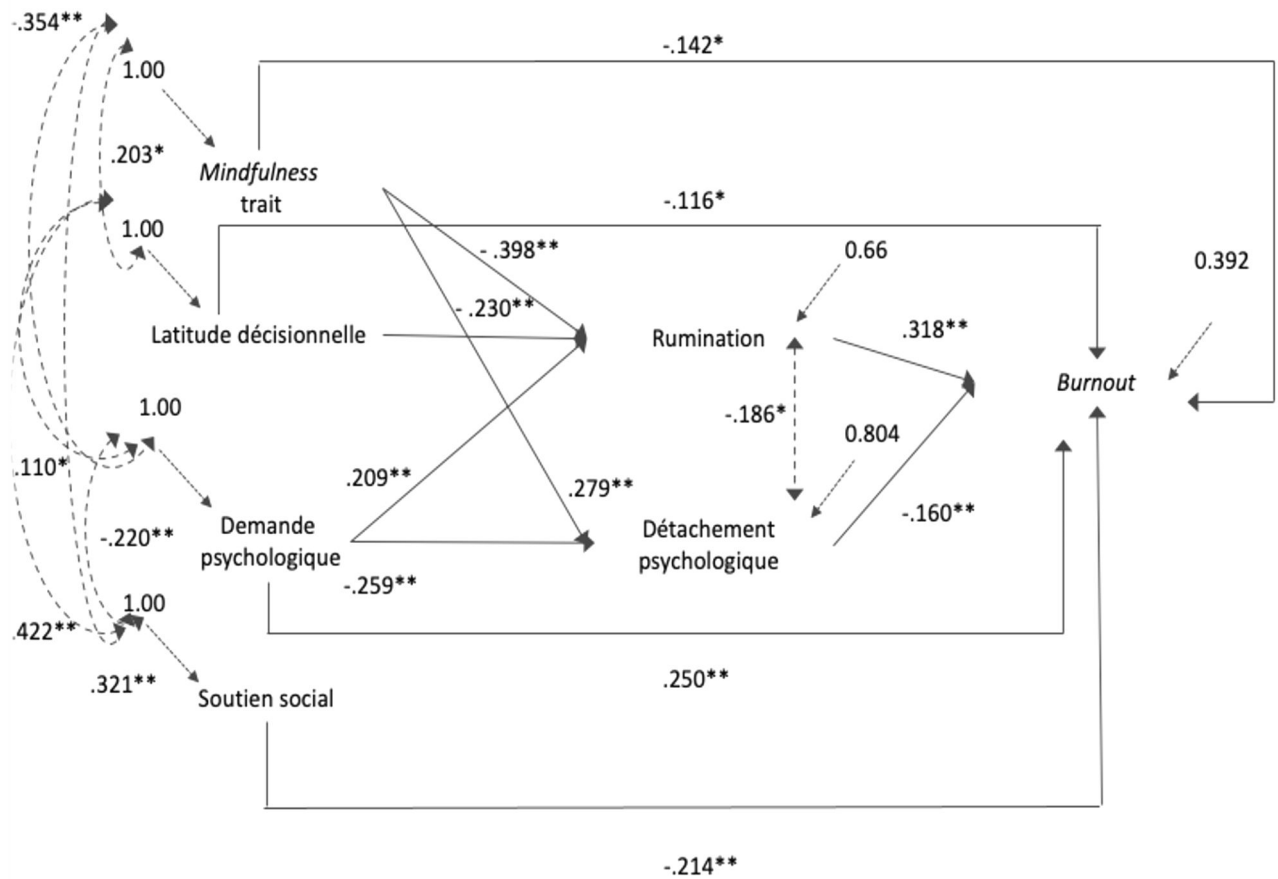


Figure 14 Modèle d'équations structurelles sur les liens de causalité entre les facteurs prédicteurs, le trait *mindfulness*, la latitude décisionnelle, la demande psychologique, le soutien social ainsi que les processus médiateurs, la rumination et du détachement psychologique sur le *burnout*

Conformément aux hypothèses formulées de cette étude, des liens de causalité entre le trait *mindfulness*, la latitude décisionnelle, la demande psychologique, le soutien social, et le *burnout* ont été identifiés. Les ruminations et le détachement psychologique agiraient comme des processus médiateurs.

Le trait *mindfulness* a un effet direct sur le *burnout* ($\beta = -0.142, p < .05$). L'effet de cette relation peut être médié par les ruminations ($\beta = -0.398, p < .05$) et le détachement psychologique ($\beta = 0.279, p < .01$).

La latitude décisionnelle ($\beta = -0.116, p < .05$) et le soutien social ($\beta = -0.214, p < .001$) ont un effet direct négatif sur le *burnout*. Entre la latitude décisionnelle et le *burnout*, l'effet peut être médié par la rumination ($\beta = -0.230, p < .001$).

La demande psychologique a un effet positif sur le *burnout* ($\beta = 0.250, p < .001$). Cet effet peut être médié par la rumination ($\beta = 0.209, p < .001$) et le détachement psychologique ($\beta = -0.259, p < .001$).

La rumination ($\beta = 0.318, p < .001$) et le détachement psychologique ($\beta = -0.160, p < .001$) agiraient comme des processus médiateurs entre la variable liée à la personne, les variables liées à l'environnement et le *burnout*.

E. Effets d'interaction

Pour finir, nous avons souhaité savoir s'il existait des interactions entre le trait *mindfulness*, la latitude décisionnelle, la demande psychologique et le soutien social. Elles se sont révélées non-significatives entre le trait *mindfulness* et la latitude décisionnelle $F(1,251) = .753; p = .71$; $np^2 = NS$, entre le trait *mindfulness* et la demande psychologique $F(1,251) = .489; p = .93$; $np^2 = NS$ et entre le trait *mindfulness* et le soutien social $F(1,251) = .660; p = .82$; $np^2 = NS$.

5. Discussion

L'objectif de cette recherche était d'étudier la part d'influence des facteurs liés à l'individu, la *mindfulness* dispositionnelle et des facteurs environnementaux, la latitude décisionnelle, la demande psychologique et le soutien social dans la prévention du *burnout*. En parallèle, nous avons souhaité savoir s'il y avait un effet d'interaction entre le trait *mindfulness* et la latitude décisionnelle, la demande psychologique et le soutien social. Cette hypothèse n'a pas été validée. Les résultats confirment que la rumination et le détachement psychologique sont des processus médiateurs qui accentuent ou diminuent les effets sur le *burnout*.

Les implications théoriques pour le burnout

Les résultats confirment une partie de nos hypothèses. Ils soutiennent l'intérêt porté aux résultats de la *mindfulness* lorsqu'elle est associée à l'amélioration du bien-être au travail et la diminution du mal-être au travail (Glomb & al., 2011; Hülshager & al., 2013; Leroy & al., 2013; Lyddy & Good, 2017; Malinowski & Lim, 2015).

Dans les pistes de recherches explorées, le rôle du trait *mindfulness* a été investigué comme une ressource personnelle pour faire face au *burnout*. Les résultats présentés tendent à démontrer que la *mindfulness* trait peut être un facteur protecteur du *burnout* associé à une faible demande psychologique, à une forte latitude décisionnelle et à un soutien social important. Les résultats sont semblables à ceux obtenus dans la littérature scientifique (Fisher & al., 2019; Lawrie & al., 2018; Reb & al., 2015). Les résultats montrent qu'un individu avec haut niveau de *mindfulness* qui dispose de relations de travail positives avec ses collègues ou ses supérieurs ainsi que d'une grande autonomie dans son travail sera mieux protégé du *burnout*. Une personne avec un niveau plus faible en *mindfulness* avec une charge de travail importante sans autonomie et sans soutien social de la part de ses collègues ou supérieurs

semble plus exposée face au *burnout*. Le *burnout* étant une conséquence d'un manque d'équilibre entre les ressources individuelles et les contraintes de l'environnement.

Les implications théoriques pour le stress

Concernant le stress, les résultats de la recherche mettent en évidence que le trait *mindfulness* est le premier prédicteur du stress avant la latitude décisionnelle, la demande psychologique et le soutien social. Dans la littérature, plusieurs études ont mis en évidence les liens entre la *mindfulness* et le stress, les résultats sont concordants avec les résultats trouvés (Bullis & al., 2014; Ciesla & al., 2012; Nezlek & al., 2016; Weinstein & al., 2009). Ils mettent en évidence que les personnes avec un niveau élevé en *mindfulness* éprouvent moins de stress que les autres et lorsqu'elles se retrouvent dans des situations stressantes, ces personnes peuvent réagir assez rapidement de manière adaptée permettant de faire diminuer leur stress (Bränström & al., 2010). Notre modèle d'équations structurelles n'a pas pu être validé dans cette étude. Afin de pouvoir investiguer nos hypothèses, nous suggérons dans une prochaine étude de changer l'outil de mesure du stress ou de changer sa place dans le modèle hypothétique.

Le rôle de la rumination, processus médiateur entre la mindfulness trait, la latitude décisionnelle et la demande psychologique sur le burnout

Au cours de cette recherche, le rôle de la rumination a été investigué comme un processus intermédiaire d'ajustement face au stress et au *burnout*.

Un faible niveau en *mindfulness* associé à une faible latitude décisionnelle, une forte demande psychologique accentue les effets sur la rumination. L'ensemble de ces effets vont contribuer au risque de *burnout*. Les résultats de cette étude concordent avec ceux obtenus dans la littérature. Ils mettent en évidence la rumination comme un médiateur de la relation entre la *mindfulness* et d'autres concepts psychologiques comme la réduction de la détresse (Conley &

al., 2018) avec le stress (Ciesla & al., 2012), avec les émotions (Ding & al., 2019), avec la régulation des émotions et le bien-être affectif (Blanke & al., 2020). Un individu avec un niveau élevé en *mindfulness* dispositionnelle peut accepter les choses telles qu'elles viennent sans jugement et sans évaluation négative, permettant de contenir le processus de rumination. Ce processus est caractérisé par une concentration répétitive sur les sentiments négatifs, sur les causes et les conséquences du mal-être (Nolen-Hoeksema & al., 2008). Le processus de rumination aggrave la relation entre la *mindfulness* trait et le *burnout*, il ne permet pas à un individu de se libérer de son « mode de pilote automatique », d'être pleinement dans l'instant présent. Si le niveau est faible en *mindfulness*, un individu peut avoir tendance à penser au futur, au passé sans être pleinement attentif au moment présent. Si ses pensées, sensations ou émotions sont négatives, cela peut accentuer le processus de rumination et le manque de détachement psychologique pouvant conduire à un risque élevé de *burnout*.

Une forte demande psychologique et une faible latitude décisionnelle dans l'environnement de travail contribuent à accentuer ces effets. Un individu avec une forte demande psychologique peut avoir le sentiment de subir les événements sans avoir la possibilité d'agir dessus en gérant son temps par ordre de priorités. La demande psychologique peut être caractérisée par exemple par une quantité de travail importante, des contraintes de temps, des injonctions paradoxales ou des interruptions régulières dans le travail. Cette charge mentale peut accentuer le processus de rumination.

La possibilité de ne pas pouvoir agir en toute autonomie sur les différentes situations de travail accentue le phénomène de rumination. Une forte autonomie dans le travail permet de rester acteur de ses décisions. Une faible autonomie peut nécessiter beaucoup d'énergie mentale pour s'adapter aux ordres, aux contraintes techniques et parfois aux incohérences des situations de travail. Les personnes peuvent avoir le sentiment que leurs compétences ne sont pas exploitées comme elles devraient l'être. Aussi, elles aimeraient peut-être pouvoir prendre part

à des décisions importantes. Ces différentes situations peuvent amener les personnes à ressasser des idées négatives car elles ne peuvent parfois pas directement agir sur les situations de travail.

Concernant l'effet du soutien social sur le processus de rumination, l'hypothèse de recherche n'est pas validée. Les analyses de régression et le modèle d'équations structurelles n'ont pas permis de mettre en évidence un lien de causalité entre ces deux concepts.

Le rôle du détachement psychologique, processus médiateur de l'effet de la mindfulness trait, et de la demande psychologique sur le burnout

Les résultats de cette recherche mettent en évidence le rôle médiateur du détachement psychologique comme un processus intermédiaire d'ajustement face au stress et au *burnout*. Les personnes avec un niveau élevé en *mindfulness* avec une faible demande psychologique ont tendance à exprimer plus de détachement psychologique. Cette récupération psychologique leur permet d'être moins vulnérable au *burnout*. Une attention consciente aux événements est associée au détachement des préoccupations liées au travail en dehors du temps de travail permettant une meilleure récupération mentale. L'association de ces deux processus est protectrice du *burnout*.

Nos résultats vont dans le sens des dernières publications scientifiques sur le sujet (Haun & al., 2018; Hülsheger & al., 2013, 2015, 2018; Sonnentag & al., 2010). Les résultats de l'étude mettent en évidence qu'il faut promouvoir des actions afin de mettre en place les conditions pour favoriser la *mindfulness* dispositionnelle et le besoin de récupération psychologique. Ces deux éléments associés permettent de réduire le risque de faire un *burnout*.

Certaines conditions peuvent contribuer à faire évoluer le degré en *mindfulness*. Des conditions favorables peuvent permettre une augmentation du degré en *mindfulness*. Nous suggérons par exemple, des environnements limités à un nombre restreint de personnes dans un bureau de travail, limiter les interruptions fréquentes, limiter les espaces ouverts comme les

open space, s'accorder des pauses, avoir des horaires limités pour le travail à domicile et des horaires limités pour l'accès aux boîtes mails. Toutes ces actions peuvent contribuer à mettre le travail à distance. Un bon nombre de ces actions peuvent être déjà mises en place au sein des organisations, le respect et le contrôle de ces mesures par la direction et le management semblent essentiels pour prévenir des risques de *burnout*. La capacité d'attention au moment présent et le détachement psychologique sont de véritables ressources pour les individus afin de préserver leur énergie mentale et leur permettre d'avoir des moments de récupération (Hülshager & al., 2018; Meijman & Mulder, 1998).

La demande psychologique est associée négativement au détachement psychologique. Les demandes liées au travail peuvent entraver le besoin psychologique de récupération. Si cette récupération n'est pas possible, les individus ne peuvent pas prendre le recul nécessaire vis-à-vis des situations de travail. Le détachement psychologique permet à un individu de se protéger des exigences des événements de travail. Ce détachement réduirait le risque de *burnout*.

Les résultats obtenus concernant les processus médiateurs de cette recherche sont concordants avec ceux de la littérature (Querstret & Cropley, 2012; Sonnentag & al., 2008). Si le détachement psychologique à propos du travail est insuffisant et qu'il est associé à la rumination en dehors du temps de travail, alors la récupération psychologique n'est pas possible. Ces deux processus entravent la réussite de la récupération car l'individu continue d'avoir en permanence des exigences de travail et il reste vulnérable aux facteurs de stress.

Forces, limites et orientations futures

Cette étude comportait plusieurs limites. Dans une première limite, le concept de stress n'a pas pu être intégré au modèle d'équations structurelles comme cela a été proposé dans les hypothèses. En effet, après une analyse factorielle en composante principale et une rotation

varimax, il s'est avéré que les items de la PSS-10 saturaient aussi sur plusieurs facteurs de l'échelle de rumination et du *burnout*, ce qui a empêché l'identification d'un seul facteur. Dans une future étude, il serait intéressant d'utiliser une autre version de la PSS avec plus d'items. Dans une seconde limite, dans le modèle, il est constaté des variances encore non expliquées à propos de la rumination, du détachement psychologique et du *burnout*. Il serait intéressant dans un futur modèle de pouvoir compléter le modèle par l'intégration des affects ou à la qualité du sommeil, souvent associée au détachement psychologique. Troisième limite, le nombre de femmes étant surreprésenté dans cette étude, il serait conseillé d'avoir un échantillon plus hétérogène pour la généralisation des résultats à la population.

Les applications pratiques de cette étude dans la recherche en psychologie du travail et des organisations

Cette étude démontre l'importance de la *mindfulness* dispositionnelle comme ressource protectrice du *burnout*. Aujourd'hui, ce sont les interventions de méditation de pleine conscience qui représentent la majeure partie des études sur la *mindfulness* en lien avec le travail. Cette recherche démontre l'importance de considérer la *mindfulness* dispositionnelle comme une ressource individuelle au travail. Elle est peut-être un facteur protecteur contre le *burnout* et d'autant plus s'il est elle associée à un fort détachement psychologique.

Les organisations ont tout intérêt à développer les conditions de travail permettant de développer cette capacité chez les individus. Des conditions favorables permettent une évolution positive du degré en *mindfulness* chez les travailleurs. Chaque organisation devrait pouvoir réfléchir sur les actions à adopter pour pouvoir développer cette capacité. Elles doivent se questionner sur la manière dont elles peuvent faire croître cette capacité individuelle tout en considérant les objectifs organisationnels afin de préserver le bien-être au travail.

De plus, elles devraient aussi pouvoir imaginer des idées favorisant la baisse de la demande psychologique et l'augmentation de la latitude décisionnelle dans les collectifs de travail. L'ensemble de ces actions pourrait contribuer à protéger les travailleurs du *burnout*. De surcroît, le soutien social par les collègues et les supérieurs est une ressource importante pour prévenir des risques de *burnout*. Les résultats de cette étude démontrent le rôle protecteur du soutien social, l'importance de réduire les demandes psychologiques et d'augmenter l'autonomie dans le travail permettant de réduire le *burnout*. Ces résultats étaient déjà connus dans le champ de recherche sur le *burnout* (Lévy-Leboyer & al., 2006). L'originalité de cette recherche réside dans le fait de pouvoir associer le trait *mindfulness* comme ressource psychologique en tant que facteur protecteur du *burnout*.

Conclusion

Pour conclure sur cette étude, les résultats ont permis de mettre en avant le rôle déterminant de la *mindfulness* dispositionnelle, de la latitude décisionnelle, de la demande psychologique et du soutien social dans le mal-être au travail. Ces relations sont influencées par des processus psychologiques tels que la rumination et le détachement psychologique.

L'interprétation des résultats met en avant qu'une personne avec un haut degré de *mindfulness* qui a une forte autonomie dans son travail, pourra davantage se détacher de son travail et elle sera davantage protégée face à un *burnout*. Le soutien social au travail grâce aux collègues ou la hiérarchie est aussi un facteur protecteur. Si un faible degré en *mindfulness* dispositionnelle est associé à une faible autonomie dans le travail et une forte demande psychologique, alors la personne peut être dans une situation de vulnérabilité face à la survenue d'un *burnout*.

De plus, les résultats de cette étude ont mis en exergue les liens entre le trait *mindfulness* et le stress, la *mindfulness* dispositionnelle étant le premier prédicteur avant la demande

psychologique et latitude décisionnelle. Ce résultat est à prendre en compte dans la prise en charge de la santé psychologique au travail. Il soutient que le stress n'est pas lié qu'à des variables organisationnelles, mais il peut aussi être associé à des ressources personnelles. Les facteurs individuels et les facteurs liés à l'environnement sont donc à prendre en considération par les organisations.

De plus, les liens mis en évidence entre la *mindfulness* dispositionnelle, la latitude décisionnelle, la demande psychologique et le soutien social ne sont pas négligeables. De futures recherches devraient prendre en compte la mesure de la *mindfulness* dispositionnelle afin de favoriser le développement de cette capacité. La mise en place d'actions de prévention comme les programmes de méditation de pleine conscience par exemple, ou des conditions de travail permettent le développement de l'attention au moment présent.

Pour finir, le recueil du questionnaire a été réalisé avant la crise sanitaire, sociale et économique liée à la pandémie mondiale de la Covid-19. La crise actuelle révèle d'autres modes de travail obligeant les organisations à s'adapter pour pouvoir assurer leur pérennité. Les travailleurs ont dû, pendant plusieurs mois, exercer leur activité à domicile en télétravail souvent éloignée des relations professionnelles tout en maintenant une charge d'activité dans un contexte d'insécurité. Il serait intéressant de mettre en perspective le modèle de cette étude avec des recherches après la pandémie dans le contexte de la crise pour identifier les conséquences sur la santé psychologique au travail.

Discussion générale

Dans ce dernier chapitre, nous revenons sur les différents objectifs menés au cours des différentes recherches et les principaux résultats qui ont été obtenus. Nous exposerons les différentes limites rencontrées, mais aussi les différentes perspectives offertes par ce travail.

Synthèse des principaux résultats

1. Rappel des objectifs principaux de la recherche

Tout au long de cette recherche doctorale, notre travail a été guidé par cette question principale : la *mindfulness* dispositionnelle peut-elle être considérée comme une ressource psychologique pour les travailleurs ?

L'objectif principal de cette recherche doctorale était de montrer les effets de la *mindfulness* dispositionnelle sur la santé psychologique au travail. Nous nous sommes concentrés dans un premier temps sur la relation entre la *mindfulness* et le bien-être au travail à travers la satisfaction de vie professionnelle et l'épanouissement psychologique en milieu de travail. Dans un second temps, nous avons exploré les effets de la *mindfulness* sur l'épuisement professionnel et le rôle d'autres processus psychologiques pouvant intervenir dans cette relation.

2. Les bénéfices de la *mindfulness* dispositionnelle dans le bien-être au travail

L'objectif de cette recherche était d'investiguer le rôle de la *mindfulness* dispositionnelle comme étant une ressource psychologique pouvant accroître le bien-être au travail à travers la satisfaction de vie professionnelle et l'épanouissement psychologique en milieu de travail. De plus, deux processus psychologiques, les affects et les stratégies de *coping*

ont été investigués comme pouvant être des facteurs de l'accroissement de la satisfaction de vie au travail et de l'épanouissement psychologique en milieu de travail.

Les résultats de la première étude ont permis de mettre en exergue les effets de la *mindfulness* dispositionnelle sur la satisfaction de vie professionnelle et l'épanouissement psychologique en milieu de travail. Lorsque le degré en *mindfulness* chez un individu augmente, la satisfaction de vie professionnelle et l'épanouissement psychologique est renforcé. Les résultats montrent que les affects positifs et négatifs et les stratégies de *coping* sont des médiateurs en série dans cette relation. Les différents modèles indiquent en effet que les stratégies de *coping* centrées sur le problème et sur le soutien social sont davantage bénéfiques que les stratégies de *coping* centrées sur les émotions. La satisfaction de vie professionnelle et l'épanouissement psychologique en milieu de travail sont des éléments à prendre en considération dans l'évaluation qu'un individu fait de son travail. Les déterminants de cette satisfaction et de l'épanouissement sont donc importants à connaître. Les résultats de cette étude montrent qu'une personne avec un degré élevé en *mindfulness*, exprimera davantage d'affects positifs et utilisera davantage des stratégies de *coping* basées sur le problème. Ces deux processus psychologiques s'expriment de manière séquentielle. Dans le cadre d'un accompagnement psychologique, il serait alors bénéfique d'agir sur chaque processus. Tout d'abord, en prenant compte du niveau en *mindfulness*, puis de l'expression des affects et ensuite seulement des stratégies de *coping* mises en œuvre. En respectant l'ordre de ces processus, une meilleure satisfaction au travail et un meilleur épanouissement psychologique en milieu de travail pourront être constatés.

Ces résultats nous ont amenés à nous questionner sur ce qui pouvait, au contraire favoriser ou déclencher la survenue d'un épuisement professionnel.

3. Le rôle de la *mindfulness* dispositionnelle comme facteur protecteur de l'épuisement professionnel

La deuxième recherche avait pour ambition de continuer à explorer les liens qui peuvent exister entre la *mindfulness* et l'épuisement professionnel (Westphal & al., 2015). L'objectif était d'étudier le rôle de la *mindfulness* dispositionnelle comme étant un facteur protecteur de la santé psychologique au travail et plus précisément du *burnout*. D'autres ressources personnelles comme les affects et les stratégies de *coping* ont été investiguées afin de mieux comprendre le rôle dans l'apparition d'un épuisement professionnel.

Les résultats de cette étude montrent que la *mindfulness* dispositionnelle peut s'avérer être un véritable facteur protecteur si elle est associée à des affects positifs et des stratégies de *coping* basées sur le problème. Elle permet l'accomplissement personnel au travail. Cependant, un degré inférieur en *mindfulness* associé à des affects négatifs et des stratégies de *coping* centrées sur les émotions peut être facteur de vulnérabilité et tend à favoriser l'épuisement émotionnel et les sentiments de dépersonnalisation. Le développement de la *mindfulness* modifie probablement l'évaluation des situations de travail par les individus, renforçant leur ressenti d'affects positifs et leur utilisation des stratégies de *coping* centrées sur le problème, et les protégeant du *burnout* et en favorisant leur accomplissement personnel au travail. Ces résultats sont à prendre en considération pour développer la capacité individuelle en *mindfulness* dans la diminution du *burnout* au sein des organisations et des institutions notamment à travers des protocoles de méditation de pleine conscience. C'est ce que nous avons souhaité mettre en œuvre dans notre troisième étude.

4. Les effets de la mindfulness dans la réduction du niveau de burnout grâce à un protocole de méditation de pleine conscience

L'objectif de cette étude avait pour ambition de continuer à explorer les liens existants entre la *mindfulness* et le *burnout* en intégrant un programme de réduction du stress par la méditation de pleine conscience. Lors de cette étude, nous avons réalisé deux mesures de la *mindfulness* dispositionnelle. Une première mesure a été réalisée avant la réalisation du programme et une seconde mesure a été effectuée à la fin du programme. Nous avons souhaité savoir si la *mindfulness* dispositionnelle était soumise à des variations intra-individuelles puisqu'elle est considérée comme un trait de personnalité à part entière. Un protocole de méditation de pleine conscience a été mis en place afin de voir si des fluctuations de niveau du trait *mindfulness* pouvaient être observées. D'autres variations ont été étudiées comme le niveau de *burnout*, le sens du travail et les affects.

Les résultats cette troisième étude ont mis en évidence une variation du degré en *mindfulness* grâce à un protocole de réduction du stress basé sur la méditation de pleine conscience. Un changement du niveau de *burnout* a par ailleurs été observé contrairement à celui des affects et à celui du sens du travail qui eux n'ont pas varié sous l'effet du protocole. Ces résultats nous permettent d'imaginer l'intégration de ce type de programme auprès d'une population plus étendue dans le cadre de prévention secondaire et tertiaire afin de réduire significativement les états de stress et aider les personnes à prendre conscience de leur état physique, mental et émotionnel. Ce type de programme permettrait d'agir en prévention et de lutter contre le stress au travail. De plus, en constatant que le niveau du trait *mindfulness* est susceptible de varier comme les résultats ont pu le démontrer, l'enjeu pour les organisations est de pouvoir créer ou maintenir des conditions de travail favorables au développement de cette capacité. La dernière étude a été mise en œuvre afin de mieux connaître les conditions favorables dans les organisations pouvant protéger du *burnout*.

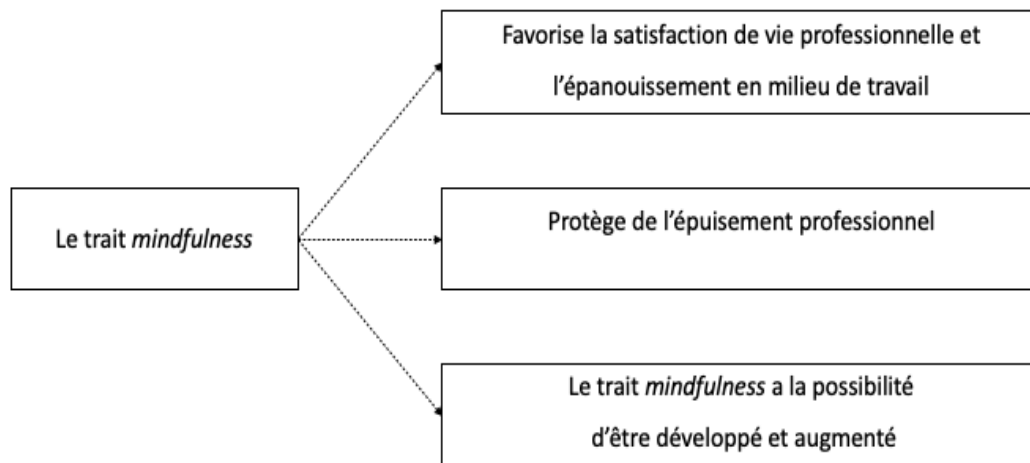
5. Le rôle de la *mindfulness*, de la latitude décisionnelle, de la demande psychologique et du soutien social sur le stress et l'épuisement professionnel

Le premier objectif de cette recherche était de prolonger les résultats des études sur le stress et le *burnout* en tenant compte des facteurs personnels et environnementaux. Dans un premier temps, nous avons souhaité connaître la part d'influence des facteurs liés à l'individu et environnementaux dans la prévention du *burnout*. Dans un second temps, nous avons cherché à savoir si la *mindfulness* dispositionnelle, la latitude décisionnelle, la demande psychologique et le soutien social pouvaient s'influencer mutuellement, par effet d'interaction, pouvant permettre de réduire ou d'augmenter simultanément le *burnout*. Le rôle d'autres processus psychologiques comme la rumination et le détachement psychologique a aussi été investigué.

Les résultats cette quatrième étude montrent les effets de la *mindfulness* dispositionnelle, de la latitude décisionnelle, de la demande psychologique et du soutien social sur le *burnout*. Si un degré faible en *mindfulness* est associé à une faible latitude décisionnelle et à une demande psychologique élevée, une augmentation des ruminations est constatée. L'ensemble de ces processus psychologiques deviennent alors des facteurs de vulnérabilité face au *burnout*. Cependant, un degré élevé en *mindfulness* associé à une faible demande psychologique va influencer le détachement psychologique. Ces processus peuvent être considérés comme des facteurs protecteurs face à un *burnout* tout comme le soutien social. Ces résultats mettent en évidence des pistes de réflexion pour les organisations et les institutions afin de pouvoir véritablement lutter contre le mal-être au travail.

6. Synthèse des résultats

En somme, les résultats de ces quatre études permettent de mettre en avant les bénéfices de la *mindfulness* dispositionnelle comme un facteur protecteur du mal-être au travail et une ressource permettant d'accroître le bien-être au travail.



Nous pouvons répondre à la question qui a guidé l'ensemble de cette recherche doctorale. Le rôle de la *mindfulness* dispositionnelle peut être dès lors considérée comme une véritable ressource psychologique pour les travailleurs.

À ce propos, il convient de revenir sur le concept de ressource psychologique. Ce concept s'est développé avec les travaux de Rogers au sein du courant humaniste (Rogers & Koch, 1959). Selon Rogers, toute personne est capable de trouver les ressources en elle pour l'aider à développer son propre potentiel et lui permettre un fonctionnement optimal. Les ressources psychologiques sont définies comme « des facteurs protecteurs qui facilitent la résistance à l'adversité, ainsi que l'adaptation psychologique dans les situations difficiles de la vie » (Csillik, 2017, p. 20). Parmi ces ressources, Csillik (2017) propose de les distinguer en deux catégories : les prédispositions psychologiques, des facteurs internes liés à l'individu et les ressources liées à l'environnement. Afin de savoir si une ressource peut être considérée comme une ressource psychologique,

« plusieurs critères sont nécessaires [...] :

- protège contre le stress et la psychopathologie dans les situations difficiles ;
- contribue à la satisfaction de vie et au bien-être individuel ;

- mesurable : ayant pu être identifié et évalué de manière objective en tant que différence interindividuelle ;
- stable : il s'agit d'un trait stable, et non pas d'un état fluctuant ;
- malléable : peut être modifiée par une intervention psychologique ;
- renouvelable : malgré des fluctuations, ces ressources une fois activées peuvent être réactivées assez facilement, selon la situation. » (Csillik, 2017 p. 32)

Pour faire le parallèle avec notre recherche, les résultats montrent que l'ensemble de ces critères ont été mis en évidence au cours des différentes études.

En effet, les résultats indiquent que la *mindfulness* dispositionnelle protège les travailleurs de l'épuisement professionnel (étude 2, 3 et 4) et donc ainsi les protéger du stress ou d'une psychopathologie. Elle contribue à leur satisfaction de vie professionnelle et leur épanouissement en milieu de travail (étude 1) leur permettant ainsi d'améliorer leur satisfaction de vie et leur bien-être individuel. Le degré en *mindfulness* a été mesuré de manière objectivable grâce à une échelle validée. La malléabilité du trait a pu être observée dans l'étude 3 suite à l'intervention du protocole de méditation de pleine conscience qui peut être considéré comme une intervention psychologique.

Les différentes recherches montrent que la *mindfulness* dispositionnelle peut être un facteur protecteur lorsque les travailleurs rencontrent des difficultés dans le travail. Leur capacité à se recentrer sur le moment présent permet d'être moins vulnérable face à un mal-être professionnel. De plus, cette capacité leur permet aussi d'avoir plutôt recours à d'autres processus psychologiques. Ces processus psychologiques comme les affects positifs, les stratégies de *coping* centrées sur le problème et le détachement psychologique sont une protection supplémentaire.

La question des ressources psychologiques est fondamentale pour un individu qui cherchera à les conserver plutôt que de les voir disparaître (Hobfoll, 2001). Le modèle de la conservation des ressources (Hobfoll, 1989) prend en compte les ressources liées à l'individu et celles liées à l'environnement dans des situations de stress. D'après cette théorie, les individus cherchent à conserver leurs ressources afin d'accroître ou de maintenir leur bien-être. D'après cet auteur, les personnes souhaitent acquérir de nouvelles ressources mais la perte effective ou la menace sur les ressources individuelles peuvent entraîner une situation de stress. Cette théorie permet de donner un cadre pour connaître les mécanismes qui sont liés à l'épuisement professionnel (Lee & Ashforth, 1996)

Afin de mettre en relation cette théorie et les résultats de cette recherche doctorale, nous constatons que lorsque le niveau en *mindfulness* n'a pas la possibilité d'être développé ou maintenu, cela provoque des situations de tension chez les travailleurs avec des conséquences sur leur santé psychologique. En résumé, nous pouvons ainsi proposer que l'identification des ressources psychologiques pour les travailleurs, tout au long de leur carrière, est un élément essentiel leur permettant de faire face parfois à des transitions difficiles ou des situations professionnelles désagréables. Le développement des ressources a un effet sur le bien-être au travail, l'épanouissement psychologique en milieu de travail et l'accomplissement professionnel.

L'ensemble de cette recherche doctorale n'est pas exhaustif, nous présentons donc ses limites dans la partie suivante.

Les limites générales de la recherche

Au regard des résultats obtenus et de la conduite de cette recherche doctorale certaines limites sont énoncées. D'abord, les données récoltées dans l'ensemble des études proviennent de questionnaires. La méthodologie par questionnaire comporte des biais. Tout d'abord, d'un point de vue méthodologique, les répondants ont pu ressentir une certaine lassitude face à un questionnaire perçu comme pouvant être trop long. Ensuite, le biais de désirabilité sociale peut aussi interférer dans les réponses des participants. En voulant se montrer sous une facette positive, les répondants ne répondent peut-être pas sincèrement aux questions qui leur sont posées. Certains types de méthodologies doivent être utilisés comme les méthodologies mixtes (Bosisio & Santiago-Delefosse, 2014) afin de continuer à investiguer les recherches amorcées.

La deuxième limite majeure de cette recherche réside dans l'outil principal pour évaluer la *mindfulness* dispositionnelle. À ce jour, il n'existe que des mesures d'auto-évaluation (Grossman & Van Dam, 2011). À cet égard, nous pouvons nous interroger sur l'auto-déclaration des participants, certains pouvant surestimer ou sous-estimer leur capacité d'attention au moment présent. Rau & Williams (2016) avancent l'idée que d'autres mesures doivent être développées à l'avenir comme des grilles d'entretiens individuels ou des grilles d'observation. Dans le cadre d'un contexte professionnel, il est possible d'utiliser une méthode combinée d'une observation libre avec une approche clinique ainsi que d'une observation standardisée avec l'utilisation de tests et questionnaires dans une approche différentialiste (Soidet, 2019). Ces observations permettront d'avoir une analyse et une mesure plus fine de la capacité d'attention au moment présent. Ces mesures alternatives donneront d'autres informations sur la validité convergente et discriminante (Rau & Williams, 2016).

Le recueil de données dans des populations représentatives constitue une véritable épreuve. Les différents échantillons majoritairement féminins constituent la troisième limite de

ce travail. Le genre féminin est surreprésenté, nous recommandons une population plus hétérogène afin de pouvoir généraliser les résultats à l'ensemble de la population.

Une quatrième limite de cette étude concerne l'auto-évaluation des participants sur leur capacité en *mindfulness*, aucune question ne leur a été posée sur une possible pratique méditative ou spirituelle. En effet, si les personnes ont déjà recours à ces différentes pratiques cela peut permettre de comprendre leur niveau en *mindfulness* s'il est élevé. À l'avenir, nous proposons dans une future étude que la question leur soit posée car elle peut influencer le niveau du trait.

La dernière limite de notre étude est marquée par la crise sanitaire, sociale et économique qui a démarré en France en mars 2020 d'une ampleur rarissime. De manière générale, les études réalisées pendant la pandémie sont encore en voie de publication, mais certaines d'entre elles ont déjà pu montrer des effets sur la santé psychologique au travail. Le télétravail, solution recours pour créer et maintenir les distanciations sociales, n'a pas été sans effets sur les travailleurs (Vayre, 2019). Les confinements successifs ont eu un impact sur leur vie professionnelle et familiale. Les études récentes tendent à montrer que l'activité de travail, ainsi que le soutien des collègues et des amis ont été bénéfiques (Delicourt, 2021). Des recherches sont encore nécessaires pour connaître les effets de cette pandémie sur la santé psychologique des travailleurs sur le court, moyen et long terme. L'ensemble des données de cette recherche doctorale a été récolté avant la pandémie. Cette limite, nous permet d'envisager que certains des résultats obtenus dans certaines des études pourraient avoir déjà évolués. De plus, nous aurions souhaité pouvoir mettre en œuvre une méthodologie mixte mais la crise est venue interrompre l'expérimentation en cours. Cette dernière expérimentation faisait l'objet de la mise en place d'un programme MBSR avec une nouvelle population de soignants et un groupe contrôle. Elle impliquait notamment des mesures auto-évaluatives par questionnaire et des entretiens qualitatifs (annexe 10).

Afin de pallier les limites énoncées par ailleurs, nous proposons plusieurs prolongements de ce travail.

Les perspectives de cette recherche

Nous espérons que l'ensemble de ce travail ouvrira la voie à d'autres recherches sur la *mindfulness*. Pour terminer ce travail, nous proposons certaines applications théoriques et pratiques sur l'utilisation des résultats mis en avant lors des différentes études.

1. Insérer la *mindfulness* dans un contexte de prévention

La *mindfulness* est aujourd'hui utilisée principalement comme un « outil » à la gestion du stress. Ainsi, dans le cadre d'une politique de prévention, elle peut être utilisée qu'en cas de recours dans une situation de travail déjà dégradée. Son usage se fait alors souvent à un niveau secondaire de prévention. Pourtant, cette utilisation ne traite pas les facteurs de risque qui ont abouti à la dégradation de la situation de travail. Afin de pouvoir prévenir des situations difficiles, il convient d'identifier les facteurs de risques lors du niveau primaire. Cette recherche doctorale met en exergue l'importance de cultiver des conditions favorables au maintien ou au développement de la capacité d'attention au moment présent. Une politique de prévention permettant ce développement est à réfléchir par les organisations. Nous proposons que des dispositifs soient créés à partir de chaque contexte organisationnel. Ainsi, les personnes pourront pleinement développer cette capacité au travail. La méditation de pleine conscience n'est qu'une possibilité parmi d'autres. En effet, d'autres solutions peuvent être envisagées par les entreprises. Une politique de prévention qui prête attention à la gestion des interruptions au travail, qui favorise des bureaux individuels, qui crée des espaces de concentration, qui limite les distractions et les notifications sur les portables ou ordinateurs, qui réduit le nombre d'informations quotidiennes, qui sensibilise les managers, permettra peut-être des bénéfices pour les travailleurs.

De plus, en formant les collaborateurs à être davantage à l'écoute de leurs émotions, de leurs sensations et de leurs pensées sans s'y attacher en activant le « *being mode* » ou le « *being while doing* » plutôt que le « *doing mode* » (Lyddy & Good, 2017), les entreprises pourront constater les bénéfices sur leurs équipes. Les effets de la *mindfulness* au travail peuvent être une aide précieuse à tous les niveaux de l'organisation, que ce soit pour les collaborateurs, les managers ou les dirigeants et directeurs.

2. Inclure la mindfulness dans le recrutement ou les techniques de développement professionnel

À l'avenir, la *mindfulness* dispositionnelle sera peut-être un trait mesurable dans les tests pour le recrutement, le *coaching* ou des accompagnements de mobilité professionnelle (Altizer & al., 2021). La connaissance du niveau de *mindfulness* permettra d'adapter les exercices en fonction de comment souhaite travailler la personne pour permettre son développement professionnel (Altizer & al., 2021).

Le recours aux tests de personnalité peut toutefois être utile pour un recrutement à haute responsabilité ou dans la recherche de compétences particulières requises pour un poste. La variabilité intra-individuelle permet d'envisager une augmentation du degré en *mindfulness*. Des méthodes de développement personnel, les psychothérapies ou des changements environnementaux peuvent faire changer cette disposition de manière positive. Nous pouvons imaginer que demain, ce soit un trait mesurable dans un inventaire de personnalité au travail. Ce trait de personnalité permettra de compléter des informations sur l'adéquation de la personne à l'emploi ou à une organisation.

3. Un retour à la spiritualité

Dans la recherche anglo-saxonne, des chercheurs se sont intéressés à la spiritualité au travail (Abdel Halim & al., 2020; Petchsawang & McLean, 2017). Les concepts de *mindfulness* et le sens du travail peuvent être regroupés au sein de ce même concept. La spiritualité au travail

est définie par Petchsawang et Duchon (2009, p. 461) comme: «avoir de la compassion envers les autres, faire l'expérience d'une conscience intérieure, la poursuite d'un travail significatif, qui permet la transcendance ». Afin de mesurer ce concept de manière objective, un outil a été traduit et validé en français par Abdel Halim & al. (2020). L'échelle de la spiritualité au travail regroupe 5 facteurs, « transcendance », « accord aux valeurs organisationnelles », « pleine conscience », « compassion » et « sens du travail ». Plus globalement, le retour de la spiritualité est constaté dans plusieurs disciplines comme la psychologie du travail (Petchsawang & McLean, 2017), la psychologie de la santé (Fischer & al., 2020) ou les neurosciences (Beauregard & al., 2014). La *mindfulness* s'inscrit dans ce courant et peut favoriser le recours à la spiritualité au travail en augmentant les affects positifs et en favorisant l'épanouissement des individus (Petchsawang & McLean, 2017).

Pour pouvoir faire le lien avec cette recherche doctorale, nous avons besoin de revenir sur des résultats qui n'ont pas été recensés dans nos différentes études. La relation entre la *mindfulness* et le sens du travail a fait l'objet d'autres traitements statistiques qui ont été présentés notamment lors du colloque junior de psychologie de travail et des organisations qui a eu lieu au CNAM en 2019 (annexe 3). Sur un échantillon de 253 personnes, les analyses ont montré que la *mindfulness* dispositionnelle avait des corrélations avec l'importance du travail ($r = .27 ; p < .01$), avec la compréhension du travail ($r = .30 ; p < .01$), avec la direction du travail ($r = .32 ; p < .01$) et la finalité du travail ($r = .36 ; p < .01$). Ces résultats montrent qu'une personne avec un degré élevé en *mindfulness* peut exprimer plus facilement le sens qu'il perçoit de son travail. Être dans l'attention au moment présent et effectuer un travail qui a du sens permet aux professionnels de rester motivés et engagés dans leur activité professionnelle (Abdel Halim & al., 2020; Petchsawang & McLean, 2017). Le recours à la spiritualité permet de donner du sens à l'existence dans un monde devenu de plus en plus complexe et incertain (Fischer & al., 2020).

4. Insérer la *mindfulness* dans les outils d'intervention de psychologie positive

Lors d'interventions sur la psychologie positive, la possibilité de créer des outils sur le développement des ressources et du bien-être est fortement recommandé pour pouvoir mesurer les effets ou les bénéfices de ces interventions. Un de ces outils, l'outil AERES (pour auto évaluation des ressources) a été développé pour une population de patients avec des atteintes psychiatriques (Bellier-Teichmann & al., 2017; Bellier-Teichmann & Pomini, 2015). Cet outil a été créé pour mettre en exergue les ressources c'est-à-dire les forces, les talents ou les vertues des personnes. Principalement utilisé dans un cadre clinique et psychothérapeutique, il a été adapté dans le cadre des transitions professionnelles qui ont lieu tout au long des carrières professionnelles (Blanc, 2020). Le développement des ressources et du bien-être est aussi possible dans la psychologie de l'orientation (Rochat & Bellier-Teichmann, 2017). L'outil AERES dans sa version originale (Bellier-Teichmann & al., 2017) est composé de trois types de catégorie de ressources, les caractéristiques personnelles, les ressources liées à l'environnement et les ressources liées aux loisirs et aux passions. À ce jour, les auteurs ont recensé treize caractéristiques personnelles comme avoir le sens de l'humour, être curieux, aimer la découverte ou être optimiste. Nous proposons que cet outil soit aussi adapté pour des personnes qui rencontreraient des difficultés dans leurs situations professionnelles. Ainsi, nous pensons que la capacité en *mindfulness* pourrait être ajoutée aux différentes caractéristiques personnelles mentionnées dans cet outil. De plus, nous proposons que cet outil soit testé dans un cadre de santé au travail. L'évaluation des ressources, lors d'entretiens individuels par des psychologues du travail, peut s'avérer extrêmement précieuse. Les travailleurs pourraient favoriser des ressources déjà existantes ou en développer des nouvelles leur permettant de faire face aux différentes situations professionnelles.

Conclusion

En somme, tout au long de ce travail, nous avons pu observer les différentes associations entre la *mindfulness* et la santé psychologique chez des travailleurs. Ainsi, la *mindfulness* dispositionnelle est associée positivement à la satisfaction de vie professionnelle et à l'épanouissement psychologique en milieu de travail. Cependant, elle est associée négativement au stress et à l'épuisement professionnel. Le rôle médiateur d'autres processus psychologiques comme les affects, les stratégies de *coping*, la rumination ou le détachement psychologique a pu être identifié dans ces différentes associations. Pour conclure sur les différents résultats obtenus dans cette recherche doctorale, nous proposons une définition de la *mindfulness* au travail. La *mindfulness* au travail est la capacité à être attentif au moment présent dans un contexte organisationnel quel qu'il soit. Cette capacité permet à l'individu de prendre conscience des stimuli internes et externes liés aux différentes situations qu'il peut rencontrer dans sa vie professionnelle. Cette prise de conscience lui permet de développer des bienfaits dans ses réalisations professionnelles, une qualité dans ses relations et un état de bien-être au travail.

Revenant à notre constat de départ, les bouleversements technologiques et numériques qui se sont intensifiés depuis la crise du Covid-19 vont transformer les modes de travail et la capacité attentionnelle des travailleurs sera mise à rude épreuve. Cultiver la notion de moment présent peut être une vraie ressource pour les travailleurs afin de se protéger des effets néfastes de certaines situations difficiles. La *mindfulness* dispositionnelle peut s'avérer être un facteur protecteur de la santé psychologique au travail. À ce jour, la majorité des travaux sur la *mindfulness* au travail sont réalisés dans différents contextes culturels, comme en Amérique du Nord, en Asie, en Australie ou en Allemagne (annexe 14 et 15). Ce travail encourage la poursuite de recherche sur cette thématique dans un contexte culturel francophone.

Références bibliographiques

- Abdel Halim, L., Ameline, A., & Roussiau, N. (2020). Adaptation et validation francophone d'une échelle de la spiritualité au travail. *Psychologie du Travail et des Organisations*, 26(2), 129-145. <https://doi.org/10.1016/j.pto.2019.11.001>
- Aiken, L. H. (2002). Hospital Nurse Staffing and Patient Mortality, Nurse Burnout, and Job Dissatisfaction. *JAMA*, 288(16), 1987. <https://doi.org/10.1001/jama.288.16.1987>
- Akin, A., & Akin, U. (2015). Mediating role of coping competence on the relationship between mindfulness and flourishing. *Suma Psicológica*, 22(1), 37-43. <https://doi.org/10.1016/j.sumpsi.2015.05.005>
- Allen, T. D., & Kiburz, K. M. (2012). Trait mindfulness and work–family balance among working parents: The mediating effects of vitality and sleep quality. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 372-379. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.09.002>
- Alleva, J., Roelofs, J., Voncken, M., Meevissen, Y., & Alberts, H. (2014). On the Relation Between Mindfulness and Depressive Symptoms: Rumination as a Possible Mediator. *Mindfulness*, 5(1), 72-79. <https://doi.org/10.1007/s12671-012-0153-y>
- Altizer, C. C., Ferrell, B. T., & Natale, A. N. (2021). Mindfulness and personality: More natural for some than others and how it matters. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 73(1), 51-64. <https://doi.org/10.1037/cpb0000189>
- Anālayo, B. (2019). Adding historical depth to definitions of mindfulness. *Current Opinion in Psychology*, 28, 11-14. <https://doi.org/10.1016/j.copsyc.2018.09.013>
- Andela, M., Truchot, D., & Van der Doef, M. (2016). Job stressors and burnout in hospitals: The mediating role of emotional dissonance. *International Journal of Stress Management*, 23(3), 298-317. <https://doi.org/10.1037/str0000013>
- Anicha, C. L., Ode, S., Moeller, S. K., & Robinson, M. D. (2012). Toward a Cognitive View of Trait Mindfulness: Distinct Cognitive Skills Predict Its Observing and Nonreactivity Facets: Cognitive View of Trait Mindfulness. *Journal of Personality*, 80(2), 255-285. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.2011.00722.x>
- Anuruddha, & Bodhi. (2000). *A comprehensive manual of Abhidhamma: The Abhidhammattha sangaha of Ācariya Anuruddha* (1st BPS Pariyatti ed). BPS Pariyatti Edition.
- Arnoux-Nicolas, C., Sovet, L., Lhotellier, L., & Bernaud, J.-L. (2017). Development and validation of the meaning of work inventory among French workers. *International*

- Journal for Educational and Vocational Guidance*, 17(2), 165-185.
<https://doi.org/10.1007/s10775-016-9323-0>
- Assurance Maladie. (2018). *Santé travail : Enjeux & actions. Les affections psychiques liées au travail : Éclairage sur la prise en charge actuelle par l'Assurance Maladie—Risques professionnel.* https://assurance-maladie.ameli.fr/sites/default/files/2018-01_affections-psychiques_enjeux-et-actions_assurance-maladie.pdf
- Avey, J. B., Wernsing, T. S., & Luthans, F. (2008). Can Positive Employees Help Positive Organizational Change? Impact of Psychological Capital and Emotions on Relevant Attitudes and Behaviors. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 44(1), 48-70.
<https://doi.org/10.1177/0021886307311470>
- Baer, R. (2019). Assessment of mindfulness by self-report. *Current Opinion in Psychology*, 28, 42-48. <https://doi.org/10.1016/j.copsy.2018.10.015>
- Baer, R. A. (2003). Mindfulness training as a clinical intervention : A conceptual and empirical review. *Clinical Psychology: Science and Practice*, 10(2), 125-143.
<https://doi.org/10.1093/clipsy.bpg015>
- Baer, R. A. (2011). Measuring mindfulness. *Contemporary Buddhism*, 12(1), 241-261.
<https://doi.org/10.1080/14639947.2011.564842>
- Baer, R. A., Lykins, E. L. B., & Peters, J. R. (2012). Mindfulness and self-compassion as predictors of psychological wellbeing in long-term meditators and matched nonmeditators. *The Journal of Positive Psychology*, 7(3), 230-238.
<https://doi.org/10.1080/17439760.2012.674548>
- Baer, R. A., Smith, G. T., & Allen, K. B. (2004). Assessment of mindfulness by self-report : The Kentucky inventory of mindfulness skills. *Assessment*, 11(3), 191-206.
<https://doi.org/10.1177/1073191104268029>
- Baer, R. A., Smith, G. T., Hopkins, J., Krietemeyer, J., & Toney, L. (2006). Using Self-Report Assessment Methods to Explore Facets of Mindfulness. *Assessment*, 13(1), 27-45.
<https://doi.org/10.1177/1073191105283504>
- Baer, R. A., Smith, G. T., Lykins, E., Button, D., Krietemeyer, J., Sauer, S., Walsh, E., Duggan, D., & Williams, J. M. G. (2008). Construct Validity of the Five Facet Mindfulness Questionnaire in Meditating and Nonmeditating Samples. *Assessment*, 15(3), 329-342.
<https://doi.org/10.1177/1073191107313003>
- Bajaj, B., & Pande, N. (2016). Mediating role of resilience in the impact of mindfulness on life satisfaction and affect as indices of subjective well-being. *Personality and Individual Differences*, 93, 63-67. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2015.09.005>

- Bajaj, B., Robins, R. W., & Pande, N. (2016). Mediating role of self-esteem on the relationship between mindfulness, anxiety, and depression. *Personality and Individual Differences*, 96, 127-131. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2016.02.085>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model : State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Barnhofer, T., Duggan, D. S., & Griffith, J. W. (2011). Dispositional mindfulness moderates the relation between neuroticism and depressive symptoms. *Personality and Individual Differences*, 51(8), 958-962. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2011.07.032>
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research : Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.51.6.1173>
- Beauregard, M., Schwartz, G. E., Miller, L., Dossey, L., Moreira-Almeida, A., Schlitz, M., Sheldrake, R., & Tart, C. (2014). Manifesto for a Post-Materialist Science. *EXPLORE*, 10(5), 272-274. <https://doi.org/10.1016/j.explore.2014.06.008>
- Bellier-Teichmann, T., Fusi, M., & Pomini, V. (2017). Évaluer les ressources des patients : Une approche centrée sur le rétablissement. *Pratiques Psychologiques*, 23(1), 41-59. <https://doi.org/10.1016/j.prps.2016.03.004>
- Bellier-Teichmann, T., & Pomini, V. (2015). Evolving from Clinical to Positive Psychology : Understanding and Measuring Patients' Strengths: A Pilot Study. *Journal of Contemporary Psychotherapy*, 45(2), 99-108. <https://doi.org/10.1007/s10879-014-9287-7>
- Bellinghausen, L., Collange, J., Botella, M., Emery, J.-L., & Albert, É. (2009). Validation factorielle de l'échelle française de stress perçu en milieu professionnel. *Santé Publique*, 21(4), 365-373. Cairn.info. <https://doi.org/10.3917/spub.094.0365>
- Ben Aissa, H., & Sassi, N. (2019). Application du modèle du « Job/Demand/Resource » à l'analyse des niveaux de stress des cadres. *Management international*, 23(2), 32-44. <https://doi.org/10.7202/1060029ar>
- Berghmans, C. (2010). *Stress au travail des outils pour les RH : Mindfulness, gestion émotionnelle, gestion cognitive*. Dunod.
- Berghmans, C., Godard, R., Joly, J., Tarquinio, C., & Cuny, P. (2012). Effets de l'approche de réduction du stress Mindfulness Based Stress Reduction (MBSR) sur la santé psychique (stress, anxiété, dépression) et le mode de coping chez des patients diabétiques : Une

- étude pilote contrôlée et randomisée. *Annales Médico-psychologiques, revue psychiatrique*, 170(5), 312-317. <https://doi.org/10.1016/j.amp.2010.08.010>
- Berlanga-Silvente, V., & Rubio-Hurtado, M.-J. (2012). Classificació de proves no paramètriques. Com aplicar-les en SPSS. *REIRE Revista d'Innovació I Recerca En Educació*, 5(2), 101-113.
- Bernaudo, J.-L., Lhotellier, L., Sovet, L., Arnoux-Nicolas, C., & Pelayo, F. (2015). *Psychologie de l'accompagnement : Concepts et outils pour développer le sens de la vie et du travail* (Dunod).
- Bishop, S. R. (2002). What Do We Really Know About Mindfulness-Based Stress Reduction? *Psychosomatic Medicine*, 64(1). https://journals.lww.com/psychosomaticmedicine/Fulltext/2002/01000/What_Do_We_Really_Know_About_Mindfulness_Based.10.aspx
- Bishop, S. R., Lau, M., Shapiro, S., Carlson, L., Anderson, N. D., Carmody, J., Segal, Z. V., Abbey, S., Speca, M., Velting, D., & Devins, G. (2006). Mindfulness : A Proposed Operational Definition. *Clinical Psychology: Science and Practice*, 11(3), 230-241. <https://doi.org/10.1093/clipsy.bph077>
- Blais, M. R., Valleraud, R. J., Pelletier, L. G., & Brière, N. M. (1989). L'échelle de satisfaction de vie : Validation canadienne-française du « Satisfaction with Life Scale. » [The satisfaction scale : Canadian-French validation of the Satisfaction with Life Scale.]. *Canadian Journal of Behavioural Science / Revue canadienne des sciences du comportement*, 21(2), 210-223. <https://doi.org/10.1037/h0079854>
- Blanc, L. (2020). *Auto-évaluation des ressources pour les transitions professionnelles : Développement et validation de l'outil AERES-T*. https://serval.unil.ch/resource/serval:BIB_S_29709.P001/REF
- Blanke, E. S., Schmidt, M. J., Riediger, M., & Brose, A. (2020). Thinking mindfully : How mindfulness relates to rumination and reflection in daily life. *Emotion*, 20(8), 1369-1381. <https://doi.org/10.1037/emo0000659>
- Bobillier Chaumon, M.-É. (2021). Technologies émergentes et transformations digitales de l'activité : Enjeux pour l'activité et la santé au travail. *Psychologie du Travail et des Organisations*, 27(1), 17-32. <https://doi.org/10.1016/j.pto.2021.01.002>
- Bondolfi, G., Jermann, F., & Zermatten, A. (2011). Les approches psychothérapeutiques basées sur la pleine conscience (mindfulness) : Entre vogue médiatique et applications cliniques fondées sur des preuves. *Psychothérapies*, 31(3), 167. <https://doi.org/10.3917/psys.113.0167>

- Bosisio, F., & Santiago-Delefosse, M. (2014). Intérêts et limites de l'utilisation d'une méthodologie mixte : À propos d'une recherche en psychologie de la santé. *Pratiques Psychologiques, 20*(1), 39-53. <https://doi.org/10.1016/j.prps.2013.11.002>
- Botha, E., Gwin, T., & Purpora, C. (2015). The effectiveness of mindfulness based programs in reducing stress experienced by nurses in adult hospital settings : A systematic review of quantitative evidence protocol: *JBI Database of Systematic Reviews and Implementation Reports, 13*(10), 21-29. <https://doi.org/10.11124/jbisrir-2015-2380>
- Bränström, R., Kvillemo, P., Brandberg, Y., & Moskowitz, J. T. (2010). Self-report mindfulness as a mediator of psychological well-being in a stress reduction intervention for cancer patients—A randomized study. *Annals of Behavioral Medicine : A Publication of the Society of Behavioral Medicine, 39*(2), 151-161. <https://doi.org/10.1007/s12160-010-9168-6>
- Brief, A. P., & Weiss, H. M. (2002). Organizational Behavior : Affect in the Workplace. *Annual Review of Psychology, 53*(1), 279-307. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.53.100901.135156>
- Brisson, C., Blanchette, C., Guimont, C., Dion, G., Moisan, J., Vézina, M., Dagenais, G. R., & Mâsse, L. (1998). Reliability and validity of the French version of the 18-item Karasek job content questionnaire. *Work & Stress, 12*(4), 322-336. <https://doi.org/10.1080/02678379808256870>
- Brown, K., W., Kasser, T., Ryan, R., M., Alex Linley, P., & Orzech, K. (2009). When what one has is enough : Mindfulness, financial desire discrepancy, and subjective well-being. *Journal of Research in Personality, 43*(5), 727-736. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2009.07.002>
- Brown, K. W., & Ryan, R. M. (2003). The benefits of being present : Mindfulness and its role in psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology, 84*(4), 822-848. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.84.4.822>
- Brown, K., W., & Ryan, R., M. (2006). Perils and Promise in Defining and Measuring Mindfulness : Observations From Experience. *Clinical Psychology: Science and Practice, 11*(3), 242-248. <https://doi.org/10.1093/clipsy.bph078>
- Brown, K., W., Ryan, R., M., & Creswell, J., D. (2007). Mindfulness : Theoretical Foundations and Evidence for its Salutary Effects. *Psychological Inquiry, 18*(4), 211-237. <https://doi.org/10.1080/10478400701598298>
- Brown, K. W., Weinstein, N., & Creswell, J. D. (2012). Trait mindfulness modulates neuroendocrine and affective responses to social evaluative threat.

- Psychoneuroendocrinology*, 37(12), 2037-2041.
<https://doi.org/10.1016/j.psyneuen.2012.04.003>
- Bruchon-Schweitzer, M. (2001). Le coping et les stratégies d'ajustement face au stress. *Recherche en Soins Infirmiers*, 67, 68-83.
- Buchheld, N., Grossman, P., & Walach, H. (2001). Measuring mindfulness in insight meditation (Vipassana) and meditationbased psychotherapy : The development of the Freiburg mindfulness inventory (FMI). *Journal for Meditation and Meditation Research*, 1(1), 11-34 .
- Bullis, J. R., Bøe, H. J., Asnaani, A., & Hofmann, S. G. (2014). The benefits of being mindful : Trait mindfulness predicts less stress reactivity to suppression. *Journal of Behavior Therapy and Experimental Psychiatry*, 45(1), 57-66.
<https://doi.org/10.1016/j.jbtep.2013.07.006>
- Burke, R. J., & Greenglass, E. R. (1995). Job stressors, Type A behavior, coping responses, and psychological burnout among teachers. *International Journal of Stress Management*, 2(1), 45-57. <https://doi.org/10.1007/BF01701950>
- Cadario, R., Butori, R., & Parguel, B. (2020). *Méthode expérimentale : Analyses de modération et médiation*.
- Cardaciotto, L., Herbert, J. D., Forman, E. M., Moitra, E., & Farrow, V. (2008). The Assessment of Present-Moment Awareness and Acceptance : The Philadelphia Mindfulness Scale. *Assessment*, 15(2), 204-223.
<https://doi.org/10.1177/1073191107311467>
- Carlson, L. E., & Brown, K. W. (2005). Validation of the Mindful Attention Awareness Scale in a cancer population. *Journal of Psychosomatic Research*, 58(1), 29-33.
<https://doi.org/10.1016/j.jpsychores.2004.04.366>
- Carmody, J., Reed, G., Kristeller, J., & Merriam, P. (2008). Mindfulness, spirituality, and health-related symptoms. *Journal of Psychosomatic Research*, 64(4), 393-403.
<https://doi.org/10.1016/j.jpsychores.2007.06.015>
- Cash, M., & Whittingham, K. (2010). What Facets of Mindfulness Contribute to Psychological Well-being and Depressive, Anxious, and Stress-related Symptomatology? *Mindfulness*, 1(3), 177-182. <https://doi.org/10.1007/s12671-010-0023-4>
- Chadwick, P., Hember, M., Symes, J., Peters, E., Kuipers, E., & Dagnan, D. (2008). Responding mindfully to unpleasant thoughts and images : Reliability and validity of the Southampton mindfulness questionnaire (SMQ). *British Journal of Clinical Psychology*, 47(4), 451-455. <https://doi.org/10.1348/014466508X314891>

- Chambers, R., Gullone, E., & Allen, N. B. (2009). Mindful emotion regulation : An integrative review. *Clinical Psychology Review*, 29(6), 560-572. <https://doi.org/10.1016/j.cpr.2009.06.005>
- Chang, J.-H., Huang, C.-L., & Lin, Y.-C. (2015). Mindfulness, Basic Psychological Needs Fulfillment, and Well-Being. *Journal of Happiness Studies*, 16(5), 1149-1162. <https://doi.org/10.1007/s10902-014-9551-2>
- Chapelle, F., Monié, B., Rusinek, S., & Poinso, R. (2018). *Thérapies comportementales et cognitives. En 37 notions: Vol. 3ème éd.* Dunod; Cairn.info. <https://www.cairn.info/therapies-comportementales-et-cognitives--9782100781072.htm>
- Cheung, S. Y., Huang, E. G., Chang, S., & Wei, L. (2020). Does being mindful make people more creative at work? The role of creative process engagement and perceived leader humility. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 159, 39-48. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2019.12.003>
- Chiesa, A., & Serretti, A. (2009). Mindfulness-Based Stress Reduction for Stress Management in Healthy People : A Review and Meta-Analysis. *The Journal of Alternative and Complementary Medicine*, 15(5), 593-600. <https://doi.org/10.1089/acm.2008.0495>
- Chiesa, A., & Serretti, A. (2011). Mindfulness based cognitive therapy for psychiatric disorders : A systematic review and meta-analysis. *Psychiatry Research*, 187(3), 441-453. <https://doi.org/10.1016/j.psychres.2010.08.011>
- Chong, S., Kim, Y. J., Lee, H. W., Johnson, R. E., & Lin, S.-H. (2020). Mind your own break ! The interactive effect of workday respite activities and mindfulness on employee outcomes via affective linkages. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 159, 64-77. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2019.11.001>
- Ciere, Y., Snippe, E., Padberg, M., Jacobs, B., Visser, A., Sanderman, R., & Fler, J. (2019). The role of state and trait positive affect and mindfulness in affective reactivity to pain in chronic migraine. *Health Psychology*, 38(1), 94-102. <https://doi.org/10.1037/hea0000692>
- Ciesla, J. A., Reilly, L. C., Dickson, K. S., Emanuel, A. S., & Updegraff, J. A. (2012). Dispositional Mindfulness Moderates the Effects of Stress Among Adolescents : Rumination as a Mediator. *Journal of Clinical Child & Adolescent Psychology*, 41(6), 760-770. <https://doi.org/10.1080/15374416.2012.698724>
- Coffey, K. A., & Hartman, M. (2008). Mechanisms of Action in the Inverse Relationship Between Mindfulness and Psychological Distress. *Complementary Health Practice Review*, 13(2), 79-91. <https://doi.org/10.1177/1533210108316307>
- Coffey, K. A., Hartman, M., & Fredrickson, B. L. (2010). Deconstructing Mindfulness and

- Constructing Mental Health : Understanding Mindfulness and its Mechanisms of Action. *Mindfulness*, 1(4), 235-253. <https://doi.org/10.1007/s12671-010-0033-2>
- Cohen, S., Kamarck, T., & Mermelstein, R. (1983). A global measure of perceived stress. *Journal of Health and Social Behavior*, 24(4), 385-396. <https://doi.org/10.2307/2136404>
- Cohen-Katz, J., Wiley, S., Capuano, T., Baker, D. M., Deitrick, L., & Shapiro, S. (2005). The Effects of Mindfulness-based Stress Reduction on Nurse Stress and Burnout : A Qualitative and Quantitative Study, Part III. *Holistic Nursing Practice*, 19(2), 78-86. <https://doi.org/10.1097/00004650-200503000-00009>
- Conley, S. L., Faleer, H. E., Raza, G. T., Bailey, B. E., & Wu, K. D. (2018). The Moderating Effects of Rumination Facets on the Relationship Between Mindfulness and Distress Reduction. *Cognitive Therapy and Research*, 42(4), 436-446. <https://doi.org/10.1007/s10608-018-9896-7>
- Cousson, F., Bruchon-Schweitzer, M., Quintard, B., Nuissier, J., & Rasclé, N. (1996). Analyse multidimensionnelle d'une échelle de coping : Validation française de la W.C.C. (ways of coping checklist). *Psychologie Française*, 41, 155-164.
- Crego, A., Yela, J. R., Gómez-Martínez, M. Á., & Karim, A. A. (2020). The Contribution of Meaningfulness and Mindfulness to Psychological Well-Being and Mental Health : A Structural Equation Model. *Journal of Happiness Studies*, 21(8), 2827-2850. <https://doi.org/10.1007/s10902-019-00201-y>
- Creswell, J. D., Way, B. M., Eisenberger, N. I., & Lieberman, M. D. (2007). Neural Correlates of Dispositional Mindfulness During Affect Labeling. *Psychosomatic Medicine*, 69(6), 560-565. <https://doi.org/10.1097/PSY.0b013e3180f6171f>
- Cronbach, L. J. (1984). *Essentials of psychological testing* (4th ed). Harper & Row.
- Csillik, A. (2017). Chapitre 1. Que sont les ressources psychologiques et comment les identifier ? In *Les ressources psychologiques* (p. 9-130). Dunod; Cairn.info. <https://www.cairn.info/les-ressources-psychologiques--9782100728855-p-9.htm>
- Csillik, A. (2019). Chapitre 13. Des ressources psychologiques aux interventions en psychologie positive: In *Psychologie positive* (p. 259-275). Dunod. <https://doi.org/10.3917/dunod.marti.2019.01.0259>
- Csillik, A., & Tafticht, N. (2012). Les effets de la mindfulness et des interventions psychologiques basées sur la pleine conscience. *Pratiques Psychologiques*, 18(2), 147-159. <https://doi.org/10.1016/j.prps.2012.02.006>
- Dagenais-Desmarais, V., & Privé, C. (2010). Comment améliorer le bien-être psychologique au travail? *Gestion*, 35(3), 69. <https://doi.org/10.3917/riges.353.0069>

- Dane, E. (2011). Paying Attention to Mindfulness and Its Effects on Task Performance in the Workplace. *Journal of Management*, 37(4), 997-1018. <https://doi.org/10.1177/0149206310367948>
- Dane, E., & Brummel, B. J. (2014). Examining workplace mindfulness and its relations to job performance and turnover intention. *Human Relations*, 67(1), 105-128. <https://doi.org/10.1177/0018726713487753>
- Davis, K. M., Lau, M. A., & Cairns, D. R. (2009). Development and Preliminary Validation of a Trait Version of the Toronto Mindfulness Scale. *Journal of Cognitive Psychotherapy*, 23(3), 185-197. <https://doi.org/10.1891/0889-8391.23.3.185>
- Delicourt, A. (2021). Rôles protecteurs de l'activité de travail, du soutien social perçu et des stratégies de coping en période de confinement et de crise sanitaire. *Psychologie du Travail et des Organisations*, 27(2), 75-88. <https://doi.org/10.1016/j.pto.2021.02.002>
- Delicourt, A., Congard, A., Montaleytang, A., & Gros, F. (2013). Risques psychosociaux au travail : Le rôle modérateur des stratégies de coping. *Psychologie du Travail et des Organisations*, 19(3), 227-243. [https://doi.org/10.1016/S1420-2530\(16\)30054-1](https://doi.org/10.1016/S1420-2530(16)30054-1)
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Desrumaux, P. (2012). Qualité de vie au travail, bien-être, épuisement professionnel et harcèlement moral. In *Traité de psychologie du travail et des organisations* (p. 421-448). Dunod; Cairn.info. <https://doi.org/10.3917/dunod.berna.2012.01.0421>
- Diefendorff, J. M., Erickson, R. J., Grandey, A. A., & Dahling, J. J. (2011). Emotional display rules as work unit norms : A multilevel analysis of emotional labor among nurses. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(2), 170-186. <https://doi.org/10.1037/a0021725>
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542-575. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.95.3.542>
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The Satisfaction With Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71-75. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4901_13
- Diener, E., & Seligman, M. E. P. (2002). Very Happy People. *Psychological Science*, 13(1), 81-84. <https://doi.org/10.1111/1467-9280.00415>
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being : Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125(2), 276-302. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.125.2.276>

- Diener, E., Wirtz, D., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D., Oishi, S., & Biswas-Diener, R. (2010). New Well-being Measures : Short Scales to Assess Flourishing and Positive and Negative Feelings. *Social Indicators Research*, 97(2), 143-156. JSTOR.
- Ding, X., Du, J., Zhou, Y., An, Y., Xu, W., & Zhang, N. (2019). State mindfulness, rumination, and emotions in daily life : An ambulatory assessment study. *Asian Journal of Social Psychology*, 22(4), 369-377. <https://doi.org/10.1111/ajsp.12383>
- Dion, G., & Tessier, R. (1994). Validation de la traduction de l'Inventaire d'épuisement professionnel de Maslach et Jackson. [Validation of a French translation of the Maslach Burnout Inventory (MBI)]. *Canadian Journal of Behavioural Science / Revue canadienne des sciences du comportement*, 26(2), 210-227. <https://doi.org/10.1037/0008-400X.26.2.210>
- Donahue, E. G., Forest, J., Vallerand, R. J., Lemyre, P.-N., Crevier-Braud, L., & Bergeron, É. (2012). Passion for Work and Emotional Exhaustion : The Mediating Role of Rumination and Recovery: Passion and Emotional Exhaustion. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 4(3), 341-368. <https://doi.org/10.1111/j.1758-0854.2012.01078.x>
- Dupret, E., & Bocéréan, C. (2013). La mesure du stress en milieu professionnel avec l'échelle de stress perçu (Perceived Stress Scale) : Pertinence des versions en dix et quatre items. *Psychologie du Travail et des Organisations*, 19(4), 362-384. [https://doi.org/10.1016/S1420-2530\(16\)30049-8](https://doi.org/10.1016/S1420-2530(16)30049-8)
- Dupuis, G., Tousignant-Groulx, J., & Bonneville-Hébert, N. (2019). Qualité de vie au travail et épuisement professionnel, l'une peut-elle aider à prévenir l'autre ? *Psychologie du Travail et des Organisations*, 25(2), 100-115. <https://doi.org/10.1016/j.pto.2019.02.003>
- Duval, S., & Wicklund, R. A. (1972). *A theory of objective self awareness*. (p. x, 238). Academic Press.
- Eby, L. T., Allen, T. D., Conley, K. M., Williamson, R. L., Henderson, T. G., & Mancini, V. S. (2019). Mindfulness-based training interventions for employees : A qualitative review of the literature. *Human Resource Management Review*, 29(2), 156-178. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2017.03.004>
- Eby, L. T., Robertson, M. M., & Fecteau, D. B. (2020). Mindfulness and Relationships : An Organizational Perspective. In M. R. Buckley, A. R. Wheeler, J. E. Baur, & J. R. B. Halbesleben (Éds.), *Research in Personnel and Human Resources Management* (Vol. 38, p. 57-102). Emerald Publishing Limited. <https://doi.org/10.1108/S0742-730120200000038004>
- Erismann, S. M., & Roemer, L. (2010). A preliminary investigation of the effects of

- experimentally induced mindfulness on emotional responding to film clips. *Emotion*, 10(1), 72-82. <https://doi.org/10.1037/a0017162>
- Erisman, S. M., & Roemer, L. (2012). A Preliminary Investigation of the Process of Mindfulness. *Mindfulness*, 3(1), 30-43. <https://doi.org/10.1007/s12671-011-0078-x>
- Erudel, N., & Saint-Dizier de Almeida, V. (2017). L'animation des collectifs visant la prévention des RPS : Étude d'un processus d'intervention en milieu hospitalier. *Psychologie du Travail et des Organisations*, 23(4), 363-379. <https://doi.org/10.1016/j.pto.2017.08.004>
- Etzion, D., Eden, D., & Lapidot, Y. (1998). Relief from job stressors and burnout : Reserve service as a respite. *Journal of Applied Psychology*, 83(4), 577-585. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.4.577>
- Falkenström, F. (2010). Studying mindfulness in experienced meditators : A quasi-experimental approach. *Personality and Individual Differences*, 48(3), 305-310. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2009.10.022>
- Feldman, G., Hayes, A., Kumar, S., Greeson, J., & Laurenceau, J.-P. (2007). Mindfulness and Emotion Regulation : The Development and Initial Validation of the Cognitive and Affective Mindfulness Scale-Revised (CAMS-R). *Journal of Psychopathology and Behavioral Assessment*, 29(3), 177-190. <https://doi.org/10.1007/s10862-006-9035-8>
- Felsman, P., Verduyn, P., Ayduk, O., & Kross, E. (2017). Being present : Focusing on the present predicts improvements in life satisfaction but not happiness. *Emotion*, 17(7), 1047-1051. <https://doi.org/10.1037/emo0000333>
- Feuvrier, M.-P. (2014). Bonheur et travail, oxymore ou piste de management stratégique de l'entreprise ? *Management & Avenir*, 68(2), 164-182. Cairn.info. <https://doi.org/10.3917/mav.068.0164>
- Finkelstein-Fox, L., Park, C. L., & Riley, K. E. (2018). Mindfulness and emotion regulation : Promoting well-being during the transition to college. *Anxiety, Stress, & Coping*, 31(6), 639-653. <https://doi.org/10.1080/10615806.2018.1518635>
- Finkelstein-Fox, L., Park, C. L., & Riley, K. E. (2019). Mindfulness' effects on stress, coping, and mood : A daily diary goodness-of-fit study. *Emotion*, 19(6), 1002-1013. <https://doi.org/10.1037/emo0000495>
- Fischer, G.-N., Tarquinio, C., & Dodeler, V. (2020a). Chapitre 3. Stress et santé. In *Les bases de la psychologie de la santé* (p. 69-101). Dunod; Cairn.info. <https://www.cairn.info/les-bases-de-la-psychologie-de-la-sante--9782100793204-p-69.htm>
- Fischer, G.-N., Tarquinio, C., & Dodeler, V. (2020b). Chapitre 8. Psychologie, spiritualité

- et santé. In *Les bases de la psychologie de la santé* (p. 237-254). Dunod; Cairn.info. <https://www.cairn.info/les-bases-de-la-psychologie-de-la-sante--9782100793204-p-237.htm>
- Fisher, D. M., Kerr, A. J., & Cunningham, S. (2019). Examining the moderating effect of mindfulness on the relationship between job stressors and strain outcomes. *International Journal of Stress Management*, 26(1), 78-88. <https://doi.org/10.1037/str0000090>
- Flaxman, P. E., Ménard, J., Bond, F. W., & Kinman, G. (2012). Academics' experiences of a respite from work : Effects of self-critical perfectionism and perseverative cognition on postrespite well-being. *Journal of Applied Psychology*, 97(4), 854-865. <https://doi.org/10.1037/a0028055>
- Fouquereau, E., & Rioux, L. (2002). Élaboration de l'Échelle de satisfaction de vie professionnelle (ÉSVP) en langue française : Une démarche exploratoire. *Canadian Journal of Behavioural Science / Revue Canadienne Des Sciences Du Comportement*, 34(3), 210-215. <https://doi.org/10.1037/h0087173>
- Fredrickson, B. L. (2001a). The Role of Positive Emotions in Positive Psychology. *American Psychologist*, 9. <https://doi.org/DOI:10.1037//0003-O66X.56.3.218>
- Fredrickson, B. L. (2001b). The role of positive emotions in positive psychology : The broaden-and-build theory of positive emotions. *American Psychologist*, 56(3), 218-226. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.56.3.218>
- Fredrickson, B. L., & Losada, M. F. (2005). Positive Affect and the Complex Dynamics of Human Flourishing. *American Psychologist*, 60(7), 678-686. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.60.7.678>
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff Burn-Out. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159-165. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>
- Frewen, P. A., Evans, E. M., Maraj, N., Dozois, D. J. A., & Partridge, K. (2008). Letting Go : Mindfulness and Negative Automatic Thinking. *Cognitive Therapy and Research*, 32(6), 758-774. <https://doi.org/10.1007/s10608-007-9142-1>
- Friedman, M. (1937). The Use of Ranks to Avoid the Assumption of Normality Implicit in the Analysis of Variance. *Journal of the American Statistical Association*, 32(200), 675-701. <https://doi.org/10.1080/01621459.1937.10503522>
- Friedman, M. (1939). A Correction. *Journal of the American Statistical Association*, 34(205), 109-109. <https://doi.org/10.1080/01621459.1939.10502372>
- Fritz, C., Yankelevich, M., Zarubin, A., & Barger, P. (2010). Happy, healthy, and productive : The role of detachment from work during nonwork time. *Journal of Applied Psychology*,

- 95(5), 977-983. <https://doi.org/10.1037/a0019462>
- Garland, E., Gaylord, S., & Park, J. (2009). The Role of Mindfulness in Positive Reappraisal. *EXPLORE*, 5(1), 37-44. <https://doi.org/10.1016/j.explore.2008.10.001>
- Garland, E. L., Gaylord, S. A., & Fredrickson, B. L. (2011). Positive Reappraisal Mediates the Stress-Reductive Effects of Mindfulness : An Upward Spiral Process. *Mindfulness*, 2(1), 59-67. <https://doi.org/10.1007/s12671-011-0043-8>
- Garrosa, E., Rainho, C., Moreno-Jiménez, B., & Monteiro, M. J. (2010). The relationship between job stressors, hardy personality, coping resources and burnout in a sample of nurses : A correlational study at two time points. *International Journal of Nursing Studies*, 47(2), 205-215. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2009.05.014>
- Gauthier, T., Meyer, R. M. L., Grefe, D., & Gold, J. I. (2015). An On-the-Job Mindfulness-based Intervention For Pediatric ICU Nurses : A Pilot. *Journal of Pediatric Nursing*, 30(2), 402-409. <https://doi.org/10.1016/j.pedn.2014.10.005>
- George, L. S., & Park, C. L. (2016). Meaning in Life as Comprehension, Purpose, and Mattering : Toward Integration and New Research Questions. *Review of General Psychology*, 20(3), 205-220. <https://doi.org/10.1037/gpr0000077>
- Gilmartin, H., Goyal, A., Hamati, M. C., Mann, J., Saint, S., & Chopra, V. (2017). Brief Mindfulness Practices for Healthcare Providers – A Systematic Literature Review. *The American Journal of Medicine*, 130(10), 1219.e1-1219.e17. <https://doi.org/10.1016/j.amjmed.2017.05.041>
- Giluk, T. L. (2009). Mindfulness, Big Five personality, and affect : A meta-analysis. *Personality and Individual Differences*, 47(8), 805-811. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2009.06.026>
- Glomb, T. M., Duffy, M. K., Bono, J. E., & Yang, T. (2011). Mindfulness at Work. In A. Joshi, H. Liao, & J. J. Martocchio (Éds.), *Research in Personnel and Human Resources Management* (Vol. 30, p. 115-157). Emerald Group Publishing Limited. [https://doi.org/10.1108/S0742-7301\(2011\)0000030005](https://doi.org/10.1108/S0742-7301(2011)0000030005)
- Gluschkoff, K., Elovainio, M., Hintsanen, M., Mullola, S., Pulkki-Råback, L., Keltikangas-Järvinen, L., & Hintsala, T. (2017). Perfectionism and depressive symptoms : The effects of psychological detachment from work. *Personality and Individual Differences*, 116, 186-190. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2017.04.044>
- Goldin, P. R., & Gross, J. J. (2010). Effects of mindfulness-based stress reduction (MBSR) on emotion regulation in social anxiety disorder. *Emotion*, 10(1), 83-91. <https://doi.org/10.1037/a0018441>

- Gollac, M., & Bodier, M. (2011). *Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser* (p. 223). <https://travail-emploi.gouv.fr/demarches-ressources-documentaires/documentation-et-publications-officielles/rapports/article/rapport-mesurer-les-facteurs-psychosociaux-de-risque-au-travail-pour-les>
- Good, D. J., Lyddy, C. J., Glomb, T. M., Bono, J. E., Brown, K. W., Duffy, M. K., Baer, R. A., Brewer, J. A., & Lazar, S. W. (2016). Contemplating Mindfulness at Work : An Integrative Review. *Journal of Management*, 42(1), 114-142. <https://doi.org/10.1177/0149206315617003>
- Goodall, K., Trejnowska, A., & Darling, S. (2012). The relationship between dispositional mindfulness, attachment security and emotion regulation. *Personality and Individual Differences*, 52(5), 622-626. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2011.12.008>
- Goyal, M., Singh, S., Sibinga, E. M. S., Gould, N. F., Rowland-Seymour, A., Sharma, R., Berger, Z., Sleicher, D., Maron, D. D., Shihab, H. M., Ranasinghe, P. D., Linn, S., Saha, S., Bass, E. B., & Haythornthwaite, J. A. (2014). Meditation Programs for Psychological Stress and Well-being : A Systematic Review and Meta-analysis. *JAMA Internal Medicine*, 174(3), 357-368. <https://doi.org/10.1001/jamainternmed.2013.13018>
- Gratz, K. L., & Roemer, L. (2004). Multidimensional Assessment of Emotion Regulation and Dysregulation : Development, Factor Structure, and Initial Validation of the Difficulties in Emotion Regulation Scale. *Journal of Psychopathology and Behavioral Assessment*, 26(1), 41-54. <https://doi.org/10.1023/B:JOBA.0000007455.08539.94>
- Greeson, J. M. (2009). Mindfulness Research Update : 2008. *Complementary Health Practice Review*, 14(1), 10-18. <https://doi.org/10.1177/1533210108329862>
- Grosjean, V., & Guyot, S. (2016). Bien-être et qualité de vie au travail, risques psychosociaux : De quoi parle-t-on ? *Hygiène et sécurité du travail*, 242, 6-9.
- Grossman, P., Niemann, L., Schmidt, S., & Walach, H. (2004). Mindfulness-based stress reduction and health benefits. *Journal of Psychosomatic Research*, 57(1), 35-43. [https://doi.org/10.1016/S0022-3999\(03\)00573-7](https://doi.org/10.1016/S0022-3999(03)00573-7)
- Grossman, P., & Van Dam, N. T. (2011). Mindfulness, by any other name... : Trials and tribulations of *sati* in western psychology and science. *Contemporary Buddhism*, 12(1), 219-239. <https://doi.org/10.1080/14639947.2011.564841>
- Guignon, N., Niedhammer, I., & Sandret, N. (2008). Les facteurs psychosociaux au travail. Une évaluation par le questionnaire de Karasek dans l'enquête SUMER 2003 Etudes et enquêtes. *Documents pour le médecin du travail*, 10.
- H. B. Mann & D. R. Whitney. (1947). On a Test of Whether one of Two Random Variables is

- Stochastically Larger than the Other. *The Annals of Mathematical Statistics*, 18(1), 50-60.
<https://doi.org/10.1214/aoms/1177730491>
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work : Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250-279.
[https://doi.org/10.1016/0030-5073\(76\)90016-7](https://doi.org/10.1016/0030-5073(76)90016-7)
- Hafenbrack, A. C., Cameron, L. D., Spreitzer, G. M., Zhang, C., Noval, L. J., & Shaffakat, S. (2020). Helping People by Being in the Present : Mindfulness Increases Prosocial Behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 159, 21-38.
<https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2019.08.005>
- Halbesleben, J. R. B., & Buckley, M. R. (2004). Burnout in organizational life. *Journal of Management*, 30(6), 859-879. <https://doi.org/10.1016/j.jm.2004.06.004>
- Hamilton, N. A., Kitzman, H., & Guyotte, S. (2006). Enhancing Health and Emotion : Mindfulness as a Missing Link Between Cognitive Therapy and Positive Psychology. *Journal of Cognitive Psychotherapy*, 20(2), 123-134.
<https://doi.org/10.1891/jcop.20.2.123>
- Hanley, A. W., Baker, A. K., & Garland, E. L. (2017). Self-interest may not be entirely in the interest of the self : Association between selflessness, dispositional mindfulness and psychological well-being. *Personality and Individual Differences*, 117, 166-171.
<https://doi.org/10.1016/j.paid.2017.05.045>
- Hanley, A. W., & Garland, E. L. (2014). Dispositional mindfulness co-varies with self-reported positive reappraisal. *Personality and Individual Differences*, 66, 146-152.
<https://doi.org/10.1016/j.paid.2014.03.014>
- Hanley, A. W., & Garland, E. L. (2017). Clarity of mind : Structural equation modeling of associations between dispositional mindfulness, self-concept clarity and psychological well-being. *Personality and Individual Differences*, 106, 334-339.
<https://doi.org/10.1016/j.paid.2016.10.028>
- Harrington, R., Loffredo, D. A., & Perz, C. A. (2014). Dispositional mindfulness as a positive predictor of psychological well-being and the role of the private self-consciousness insight factor. *Personality and Individual Differences*, 71, 15-18.
<https://doi.org/10.1016/j.paid.2014.06.050>
- Haun, V. C., Nübold, A., & Bauer, A. G. (2018). Being mindful at work and at home : Buffering effects in the stressor-detachment model. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 91(2), 385-410. <https://doi.org/10.1111/joop.12200>
- Hayes, A. F. (2013). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis :*

- A regression-based approach.* (p. xvii, 507). Guilford Press.
- Heine, S. J., Proulx, T., & Vohs, K. D. (2006). The meaning maintenance model : On the coherence of social motivations. *Personality and Social Psychology Review : An Official Journal of the Society for Personality and Social Psychology, Inc*, *10*(2), 88-110. https://doi.org/10.1207/s15327957pspr1002_1
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources : A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, *44*(3), 513-524. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>
- Hobfoll, S. E. (2001). The Influence of Culture, Community, and the Nested-Self in the Stress Process : Advancing Conservation of Resources Theory. *Applied Psychology*, *50*(3), 337-421. <https://doi.org/10.1111/1464-0597.00062>
- Hofmann, S. G., Sawyer, A. T., Witt, A. A., & Oh, D. (2010). The effect of mindfulness-based therapy on anxiety and depression : A meta-analytic review. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, *78*(2), 169-183. <https://doi.org/10.1037/a0018555>
- Hollis-Walker, L., & Colosimo, K. (2011). Mindfulness, self-compassion, and happiness in non-meditators : A theoretical and empirical examination. *Personality and Individual Differences*, *50*(2), 222-227. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2010.09.033>
- Hölzel, B. K., Lazar, S. W., Gard, T., Schuman-Olivier, Z., Vago, D. R., & Ott, U. (2011). How Does Mindfulness Meditation Work? Proposing Mechanisms of Action From a Conceptual and Neural Perspective. *Perspectives on Psychological Science*, *6*(6), 537-559. <https://doi.org/10.1177/1745691611419671>
- Horan, K. A., & Taylor, M. B. (2018). Mindfulness and self-compassion as tools in health behavior change : An evaluation of a workplace intervention pilot study. *Journal of Contextual Behavioral Science*, *8*, 8-16. <https://doi.org/10.1016/j.jcbs.2018.02.003>
- Hou, W. K., Ng, S. M., & Wan, J. H. Y. (2015). Changes in positive affect and mindfulness predict changes in cortisol response and psychiatric symptoms : A latent change score modelling approach. *Psychology & Health*, *30*(5), 551-567. <https://doi.org/10.1080/08870446.2014.990389>
- Howell, A. J., Digdon, N. L., Buro, K., & Sheptycki, A. R. (2008). Relations among mindfulness, well-being, and sleep. *Personality and Individual Differences*, *45*(8), 773-777. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2008.08.005>
- Howell, A. J., Dopko, R. L., Passmore, H.-A., & Buro, K. (2011). Nature connectedness : Associations with well-being and mindfulness. *Personality and Individual Differences*, *51*(2), 166-171. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2011.03.037>
- Hu, Q., Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2011). The Job Demands–Resources model : An

- analysis of additive and joint effects of demands and resources. *Journal of Vocational Behavior*, 79(1), 181-190. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.12.009>
- Hülshager, U. R., Alberts, H. J. E. M., Feinholdt, A., & Lang, J. W. B. (2013). Benefits of mindfulness at work: The role of mindfulness in emotion regulation, emotional exhaustion, and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 98(2), 310-325. <https://doi.org/10.1037/a0031313>
- Hülshager, U. R., Feinholdt, A., & Nübold, A. (2015). A low-dose mindfulness intervention and recovery from work: Effects on psychological detachment, sleep quality, and sleep duration. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 88(3), 464-489. <https://doi.org/10.1111/joop.12115>
- Hülshager, U. R., Walkowiak, A., & Thommes, M. S. (2018). How can mindfulness be promoted? Workload and recovery experiences as antecedents of daily fluctuations in mindfulness. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 91(2), 261-284. <https://doi.org/10.1111/joop.12206>
- Huppert, F. A. (2009). Psychological Well-being: Evidence Regarding its Causes and Consequences. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 1(2), 137-164. <https://doi.org/10.1111/j.1758-0854.2009.01008.x>
- Huppert, F. A., & So, T. T. C. (2013). Flourishing Across Europe: Application of a New Conceptual Framework for Defining Well-Being. *Social Indicators Research*, 110(3), 837-861. <https://doi.org/10.1007/s11205-011-9966-7>
- Jalinière, H. (2020). Dépression, addictions, sectes : Les risques de la méditation. *Sciences et avenir*, 875. https://www.sciencesetavenir.fr/sante/depression-addictions-des-risques-a-identifier_140021
- Jamieson, S. D., & Tuckey, M. R. (2017). Mindfulness interventions in the workplace: A critique of the current state of the literature. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(2), 180-193. <https://doi.org/10.1037/ocp0000048>
- Jeoffrion, C., Hamard, J.-P., Barre, S., & Boudoukha, A. H. (2014). Diagnostic organisationnel et prévention des risques psychosociaux dans un établissement d'accueil pour personnes âgées : L'intérêt d'une méthodologie mixte et participative. *Le travail humain*, 77(4), 373. <https://doi.org/10.3917/th.774.0373>
- Jermann, F., Billieux, J., Bizzini, L., Van der Linden, M., & Bondolfi, G. (2010). Rumination-Reflection Questionnaire (RRQ): Psychometric properties of the French translation and exploration of the relationships between the RRQ and depressive symptoms and mindfulness. *Rumination-Reflection Questionnaire (RRQ): Psychometric properties of*

the French translation and exploration of the relationships between the RRQ and depressive symptoms and mindfulness. World Congress of Behavioural and Cognitive Therapies, Boston.

- Jermann, F., Billieux, J., Larøi, F., d'Argembeau, A., Bondolfi, G., Zermatten, A., & Van der Linden, M. (2009). Mindful Attention Awareness Scale (MAAS): Psychometric properties of the French translation and exploration of its relations with emotion regulation strategies. *Psychological Assessment, 21*(4), 506-514. <https://doi.org/10.1037/a0017032>
- Jimenez, S. S., Niles, B. L., & Park, C. L. (2010). A mindfulness model of affect regulation and depressive symptoms: Positive emotions, mood regulation expectancies, and self-acceptance as regulatory mechanisms. *Personality and Individual Differences, 49*(6), 645-650. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2010.05.041>
- Jin, Y., Zhang, M., Wang, Y., & An, J. (2020). The relationship between trait mindfulness, loneliness, regulatory emotional self-efficacy, and subjective well-being. *Personality and Individual Differences, 154*, 109650. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2019.109650>
- Joireman, J. (2004). Empathy and the Self-Absorption Paradox II: Self-Rumination and Self-Reflection as Mediators Between Shame, Guilt, and Empathy. *Self and Identity, 3*(3), 225-238. <https://doi.org/10.1080/13576500444000038>
- Joormann, J. (2005). Inhibition, Rumination, and Mood Regulation in Depression. In R. W. Engle, G. Sedek, U. von Hecker, & D. N. McIntosh (Éds.), *Cognitive Limitations in Aging and Psychopathology* (1^{re} éd., p. 275-312). Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511720413.012>
- Jovenin, J. (2020). *Des déterminants personnologiques aux déterminants organisationnels : Contribution à la compréhension de l'épanouissement psychologique en milieu de travail auprès de salariés et dirigeants d'entreprise français* [Thèse, Normandie Université]. <https://tel.archives-ouvertes.fr/tel-03212058>
- Jovenin, J., Villieux, A., Govindama, Y., & Guédon, D. (2020). Élaboration d'une échelle d'épanouissement psychologique en milieu de travail (ÉÉPMT) et examen de ses qualités psychométriques. *Canadian Journal of Behavioural Science / Revue Canadienne Des Sciences Du Comportement*. <https://doi.org/10.1037/cbs0000194>
- Kabat-Zinn, J. (1982). An outpatient program in behavioral medicine for chronic pain patients based on the practice of mindfulness meditation: Theoretical considerations and preliminary results. *General Hospital Psychiatry, 4*(1), 33-47. [https://doi.org/10.1016/0163-8343\(82\)90026-3](https://doi.org/10.1016/0163-8343(82)90026-3)

- Kabat-Zinn, J. (1990). *Full catastrophe living : Using the wisdom of your body and mind to face stress, pain, and illness*. (Dell Publishing).
- Kabat-Zinn, J. (1994). *Wherever you go, there you are : Mindfulness meditation in everyday life*. Hyperion.
- Kabat-Zinn, J. (2003). Mindfulness-based interventions in context : Past, present, and future. *Clinical Psychology: Science and Practice*, 10(2), 144-156. <https://doi.org/10.1093/clipsy.bpg016>
- Kabat-Zinn, J. (2014). *Au coeur de la tourmente, la pleine conscience : MBSR, la réduction du stress, basée sur la mindfulness : programme complet en 8 semaines*. J'ai lu.
- Kabat-Zinn, J., Lipworth, L., & Burney, R. (1985). The clinical use of mindfulness meditation for the self-regulation of chronic pain. *Journal of Behavioral Medicine*, 8(2), 163-190. <https://doi.org/10.1007/BF00845519>
- Kahneman, D., & Deaton, A. (2010). High income improves evaluation of life but not emotional well-being. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 107(38), 16489-16493. <https://doi.org/10.1073/pnas.1011492107>
- Kang, Y. S., Choi, S. Y., & Ryu, E. (2009). The effectiveness of a stress coping program based on mindfulness meditation on the stress, anxiety, and depression experienced by nursing students in Korea. *Nurse Education Today*, 29(5), 538-543. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2008.12.003>
- Karasek, R. A. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain : Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285. <https://doi.org/10.2307/2392498>
- Karasek, R., Brisson, C., Kawakami, N., Houtman, I., Bongers, P., & Amick, B. (1998). The Job Content Questionnaire (JCQ) : An instrument for internationally comparative assessments of psychosocial job characteristics. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3(4), 322-355. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.3.4.322>
- Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy work : Stress, productivity, and the reconstruction of working life* (6. Dr.). Basic Books.
- Kay, A. A., & Skarlicki, D. P. (2020). Cultivating a conflict-positive workplace : How mindfulness facilitates constructive conflict management. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 159, 8-20. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2020.02.005>
- Kearns, N. P., Shawyer, F., Brooker, J. E., Graham, A. L., Enticott, J. C., Martin, P. R., & Meadows, G. N. (2016). Does rumination mediate the relationship between mindfulness and depressive relapse? *Psychology and Psychotherapy: Theory, Research and Practice*,

- 89(1), 33-49. <https://doi.org/10.1111/papt.12064>
- Keng, S.-L., Smoski, M. J., & Robins, C. J. (2011). Effects of mindfulness on psychological health : A review of empirical studies. *Clinical Psychology Review, 31*(6), 1041-1056. <https://doi.org/10.1016/j.cpr.2011.04.006>
- Keng, S.-L., & Tong, E. M. W. (2016). Riding the tide of emotions with mindfulness : Mindfulness, affect dynamics, and the mediating role of coping. *Emotion, 16*(5), 706-718. <https://doi.org/10.1037/emo0000165>
- Keyes, C. L. M. (1998). Social well-being. *Social Psychology Quarterly, 61*(2), 121-140. <https://doi.org/10.2307/2787065>
- Keyes, C. L. M. (2002). The Mental Health Continuum : From Languishing to Flourishing in Life. *Journal of Health and Social Behavior, 43*(2), 207. <https://doi.org/10.2307/3090197>
- Kiburz, K. M., Allen, T. D., & French, K. A. (2017). Work-family conflict and mindfulness : Investigating the effectiveness of a brief training intervention: Work-Family Conflict and Mindfulness. *Journal of Organizational Behavior, 38*(7), 1016-1037. <https://doi.org/10.1002/job.2181>
- Kiken, L. G., Garland, E. L., Bluth, K., Palsson, O. S., & Gaylord, S. A. (2015). From a state to a trait : Trajectories of state mindfulness in meditation during intervention predict changes in trait mindfulness. *Personality and Individual Differences, 81*, 41-46. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2014.12.044>
- Kinnunen, S. M., Puolakanaho, A., Mäkikangas, A., Tolvanen, A., & Lappalainen, R. (2020). Does a mindfulness-, acceptance-, and value-based intervention for burnout have long-term effects on different levels of subjective well-being? *International Journal of Stress Management, 27*(1), 82-87. <https://doi.org/10.1037/str0000132>
- Kircaburun, K., Griffiths, M. D., & Billieux, J. (2019). Trait emotional intelligence and problematic online behaviors among adolescents : The mediating role of mindfulness, rumination, and depression. *Personality and Individual Differences, 139*, 208-213. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2018.11.024>
- Klatt, M. D., Buckworth, J., & Malarkey, W. B. (2009). Effects of low-dose mindfulness-based stress reduction (MBSR-ld) on working adults. *Health Education & Behavior : The Official Publication of the Society for Public Health Education, 36*(3), 601-614. <https://doi.org/10.1177/1090198108317627>
- Kong, F., Wang, X., & Zhao, J. (2014). Dispositional mindfulness and life satisfaction : The role of core self-evaluations. *Personality and Individual Differences, 56*, 165-169. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2013.09.002>

- Krasner, M. S., Epstein, R. M., Beckman, H., Suchman, A. L., Chapman, B., Mooney, C. J., & Quill, T. E. (2009). Association of an educational program in mindful communication with burnout, empathy, and attitudes among primary care physicians. *JAMA*, *302*(12), 1284-1293. <https://doi.org/10.1001/jama.2009.1384>
- Kudesia, R. S. (2015). Mindfulness and creativity in the workplace. In J. Reb & P. W. B. Atkins (Éds.), *Mindfulness in Organizations : Foundations, Research, and Applications* (p. 190-212). Cambridge University Press; Cambridge Core. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107587793.010>
- Kumar, S. M. (2005). *Grieving mindfully : A compassionate and spiritual guide to coping with loss*. New Harbinger Publications.
- Lakey, C. E., Campbell, W. K., Brown, K. W., & Goodie, A. S. (2007). Dispositional mindfulness as a predictor of the severity of gambling outcomes. *Personality and Individual Differences*, *43*(7), 1698-1710. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2007.05.007>
- Lamis, D. A., & Dvorak, R. D. (2014). Mindfulness, nonattachment, and suicide rumination in college students : The mediating role of depressive symptoms. *Mindfulness*, *5*(5), 487-496. <https://doi.org/10.1007/s12671-013-0203-0>
- Langevin, V., & Benoît, M. (2017). *Webinaire—Evaluation et prévention des risques psychosociaux. Comment faire ?* <https://www.youtube.com/watch?v=U6UUk4D0TwM>
- Lau, M. A., Bishop, S. R., Segal, Z. V., Buis, T., Anderson, N. D., Carlson, L., Shapiro, S., Carmody, J., Abbey, S., & Devins, G. (2006). The toronto mindfulness scale : Development and validation. *Journal of Clinical Psychology*, *62*(12), 1445-1467. <https://doi.org/10.1002/jclp.20326>
- Lawrie, E. J., Tuckey, M. R., & Dollard, M. F. (2018). Job design for mindful work : The boosting effect of psychosocial safety climate. *Journal of Occupational Health Psychology*, *23*(4), 483-495. <https://doi.org/10.1037/ocp0000102>
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping* (11. [print.]). Springer.
- Leary, M. R., & Tate, E. B. (2007). The Multi-Faceted Nature of Mindfulness. *Psychological Inquiry*, *18*(4), 251-255. <https://doi.org/10.1080/10478400701598355>
- Lecomte, J. (2014). Introduction. Qu'est-ce que la psychologie positive ? In J. Lecomte, *Introduction à la psychologie positive* (p. 1). Dunod. <https://doi.org/10.3917/dunod.lecom.2014.01.0002>
- Lee, H.-F., Kuo, C.-C., Chien, T.-W., & Wang, Y.-R. (2016). A Meta-Analysis of the Effects of Coping Strategies on Reducing Nurse Burnout. *Applied Nursing Research*, *31*, 100-110. <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2016.01.001>

- Lee, R. T., & Ashforth, B. E. (1996). A meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of job burnout. *Journal of Applied Psychology*, 81(2), 123-133. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.2.123>
- Lefebvre, B., & Poirot, M. (2015). *Stress et risques psychosociaux au travail : Comprendre -- prévenir -- intervenir*. <http://public.ebookcentral.proquest.com/choice/publicfullrecord.aspx?p=4337491>
- Légeron, P. (2018). 12. Rapport Nasse-Légeron : « Rapport sur la détermination, la mesure et le suivi des risques psychosociaux au travail » (mars 2008) (Philippe Nasse et Patrick Légeron). In *Risques psychosociaux et Qualité de Vie au Travail* (p. 83-90). Dunod. <https://doi.org/10.3917/dunod.chape.2018.01.0083>
- Leiter, M. (1991). The dream denied : Professional burnout and the constraints of human service organizations. *Canadian Psychology/Psychologie Canadienne*, 32(4), 547-558. <https://doi.org/10.1037/h0079040>
- Leiter, M. P., & Maslach, C. (1988). The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 9(4), 297-308. <https://doi.org/10.1002/job.4030090402>
- Lemoine, J. E., Roland-Lévy, C., Zaghouani, I., & Deschamps, F. (2017). Contribution d'une catégorisation des RPS à la prédiction du stress et du burnout (ou du mal-être au travail) des soignants. *Psychologie du Travail et des Organisations*, 23(4), 292-307. <https://doi.org/10.1016/j.pto.2017.08.005>
- Leroy, H., Anseel, F., Dimitrova, N. G., & Sels, L. (2013). Mindfulness, authentic functioning, and work engagement : A growth modeling approach. *Journal of Vocational Behavior*, 82(3), 238-247. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.01.012>
- Lévy-Leboyer, C., Louche, C., & Rolland, J.-P. (2006). *RH : Les apports de la psychologie du travail*. Éditions d'Organisation.
- Lewin, K. (1935). *A dynamic theory of personality*. (p. ix, 286). McGraw-Hill.
- Li, A., Early, S. F., Mahrer, N. E., Klaristenfeld, J. L., & Gold, J. I. (2014). Group cohesion and organizational commitment : Protective factors for nurse residents' job satisfaction, compassion fatigue, compassion satisfaction, and burnout. *Journal of Professional Nursing : Official Journal of the American Association of Colleges of Nursing*, 30(1), 89-99. PubMed. <https://doi.org/10.1016/j.profnurs.2013.04.004>
- Lindsay, P. H., & Norman, D. A. (1980). *Traitement de l'information et comportement humain : Une introduction à la psychologie*. Ed. Etudes vivantes.
- Liu, Q.-Q., Zhou, Z.-K., Yang, X.-J., Kong, F.-C., Sun, X.-J., & Fan, C.-Y. (2018). Mindfulness

- and sleep quality in adolescents : Analysis of rumination as a mediator and self-control as a moderator. *Personality and Individual Differences*, 122, 171-176. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2017.10.031>
- Lourel, M., Gueguen, N., & Mouda, F. (2007). L'évaluation du burnout de Pines : Adaptation et validation en version française de l'instrument Burnout Measure Short version (BMS-10). [The burnout assessment of Pines : A French adaptation and validation of the « Burnout Measure Short version » (BMS-10).]. *Pratiques Psychologiques*, 13(3), 353-364. <https://doi.org/10.1016/j.prps.2007.06.001>
- Loye, D. (2018, février 16). Temps de cerveau disponible : La résistance aux GAFAs s'organise. *Les échos*. <https://start.lesechos.fr/innovations-startups/tech-futur/temps-de-cerveau-disponible-la-resistance-aux-gafa-sorganise-1176316>
- Luthans, F., Youssef-Morgan, C. M., & Avolio, B. J. (2015). *Psychological capital and beyond*. (p. xv, 318). Oxford University Press.
- Lyddy, C. J., & Good, D. J. (2017). Being While Doing : An Inductive Model of Mindfulness at Work. *Frontiers in Psychology*, 7. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.02060>
- Lyubomirsky, S., King, L., & Diener, E. (2005). The Benefits of Frequent Positive Affect : Does Happiness Lead to Success? *Psychological Bulletin*, 131(6), 803-855. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.131.6.803>
- MacKillop, J., & Anderson, E. J. (2007). Further Psychometric Validation of the Mindful Attention Awareness Scale (MAAS). *Journal of Psychopathology and Behavioral Assessment*, 29(4), 289-293. <https://doi.org/10.1007/s10862-007-9045-1>
- Malach-Pines, A. (2005). The Burnout Measure, Short Version. *International Journal of Stress Management*, 12(1), 78-88. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.12.1.78>
- Malach-Pines, A., Aronson, E., & Malakh-Pines, A. (1988). *Career burnout : Causes and cures*. Free Press ; Collier Macmillan.
- Malakoff Médéric Humanis. (2019). *Malakoff Médéric Humanis présente les résultats de la 11e édition de son Baromètre Santé et qualité de vie au travail*. <https://newsroom.malakoffhumanis.com/assets/malakoff-mederic-humanis-presente-les-resultats-de-la-11e-edition-de-son-barometre-sante-et-qualite-de-vie-au-travail-a792-63a59.html?lang=fr#footnote-1>
- Malinowski, P., & Lim, H. J. (2015). Mindfulness at Work : Positive Affect, Hope, and Optimism Mediate the Relationship Between Dispositional Mindfulness, Work Engagement, and Well-Being. *Mindfulness*, 6(6), 1250-1262. <https://doi.org/10.1007/s12671-015-0388-5>

- Mandal, S., Arya, Y. K., & Pandey, R. (2012). *Mental Health and Mindfulness : Mediatlional Role of Positive and Negative Affect*.
- Marks, A. D. G., Sobanski, D. J., & Hine, D. W. (2010). Do dispositional rumination and/or mindfulness moderate the relationship between life hassles and psychological dysfunction in adolescents? *Australian and New Zealand Journal of Psychiatry*, *44*(9), 831-838. <https://doi.org/10.3109/00048674.2010.487478>
- Martela, F., & Steger, M. F. (2016). The three meanings of meaning in life : Distinguishing coherence, purpose, and significance. *The Journal of Positive Psychology*, *11*(5), 531-545. <https://doi.org/10.1080/17439760.2015.1137623>
- Marzuq, N., & Drach-Zahavy, A. (2012). Recovery during a short period of respite : The interactive roles of mindfulness and respite experiences. *Work & Stress*, *26*(2), 175-194. <https://doi.org/10.1080/02678373.2012.683574>
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, *2*(2), 99-113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1997). Maslach Burnout Inventory : Third edition. In *Evaluating stress : A book of resources*. (p. 191-218). Scarecrow Education.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, *52*(1), 397-422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Maslow, A. H. (1968). *Toward a psychology of being, 2nd ed.* (p. xiii, 240). D. Van Nostrand.
- May, S., & O'Donovan, A. (2007). The Advantages of the Mindful Therapist. *Psychotherapy in Australia*, *13*, 48-55.
- McConachie, D. A. J., McKenzie, K., Morris, P. G., & Walley, R. M. (2014). Acceptance and mindfulness-based stress management for support staff caring for individuals with intellectual disabilities. *Research in Developmental Disabilities*, *35*(6), 1216-1227. <https://doi.org/10.1016/j.ridd.2014.03.005>
- McConville, J., McAleer, R., & Hahne, A. (2017). Mindfulness Training for Health Profession Students-The Effect of Mindfulness Training on Psychological Well-Being, Learning and Clinical Performance of Health Professional Students : A Systematic Review of Randomized and Non-randomized Controlled Trials. *Explore (New York, N.Y.)*, *13*(1), 26-45. <https://doi.org/10.1016/j.explore.2016.10.002>
- McCracken, L. M., & Yang, S.-Y. (2008). A contextual cognitive-behavioral analysis of rehabilitation workers' health and well-being : Influences of acceptance, mindfulness, and values-based action. *Rehabilitation Psychology*, *53*(4), 479-485. <https://doi.org/10.1037/a0012854>

- McLaughlin, L. E., Luberto, C. M., O'Bryan, E. M., Kraemer, K. M., & McLeish, A. C. (2019). The indirect effect of positive affect in the relationship between trait mindfulness and emotion dysregulation. *Personality and Individual Differences, 145*, 70-74. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2019.03.020>
- Medzo-M'engone, J., Bobillier-Chaumon, M.-É., & Préau, M. (2019). Changements technologiques, TIC et santé psychologique au travail : Une revue de la littérature. *Psychologie Française, 64*(4), 361-375. <https://doi.org/10.1016/j.psfr.2018.03.002>
- Meijman, T. F., & Mulder, G. (1998). Psychological aspects of workload. In *Handbook of work and organizational : Work psychology, Vol. 2, 2nd ed.* (p. 5-33). Psychology Press/Erlbaum (UK) Taylor & Francis.
- Mesmer-Magnus, J., Manapragada, A., Viswesvaran, C., & Allen, J. W. (2017). Trait mindfulness at work : A meta-analysis of the personal and professional correlates of trait mindfulness. *Human Performance, 30*(2-3), 79-98. <https://doi.org/10.1080/08959285.2017.1307842>
- Miller, J. J., Fletcher, K., & Kabat-Zinn, J. (1995). Three-year follow-up and clinical implications of a mindfulness meditation-based stress reduction intervention in the treatment of anxiety disorders. *General Hospital Psychiatry, 17*(3), 192-200. [https://doi.org/10.1016/0163-8343\(95\)00025-M](https://doi.org/10.1016/0163-8343(95)00025-M)
- Milton Friedman. (1940). A Comparison of Alternative Tests of Significance for the Problem of $\$m\$$ Rankings. *The Annals of Mathematical Statistics, 11*(1), 86-92. <https://doi.org/10.1214/aoms/1177731944>
- Ministère du travail et de l'emploi. (2008). *Accord national interprofessionnel sur le stress au travail*. https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/Accord_stress_travail_Fr.pdf
- Moir, F., Henning, M., Hased, C., Moyes, S. A., & Elley, C. R. (2016). A Peer-Support and Mindfulness Program to Improve the Mental Health of Medical Students. *Teaching and Learning in Medicine, 28*(3), 293-302. <https://doi.org/10.1080/10401334.2016.1153475>
- Moreno-Jiménez, B., Rodríguez-Muñoz, A., Pastor, J. C., Sanz-Vergel, A. I., & Garrosa, E. (2009). The moderating effects of psychological detachment and thoughts of revenge in workplace bullying. *Personality and Individual Differences, 46*(3), 359-364. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2008.10.031>
- Morin, E. M., & Forest, J. (2007). Promouvoir la santé mentale au travail : Donner un sens au travail. *Gestion, 32*(2), 31. <https://doi.org/10.3917/riges.322.0031>
- Myers, D. G., & Diener, E. (1995). Who is happy? *Psychological Science, 6*(1), 10-19. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9280.1995.tb00298.x>

- Nevill, R. E., & Havercamp, S. M. (2019). Effects of mindfulness, coping styles and resilience on job retention and burnout in caregivers supporting aggressive adults with developmental disabilities. *Journal of Intellectual Disability Research*, 63(5), 441-453. <https://doi.org/10.1111/jir.12594>
- Nezlek, J. B., Holas, P., Rusanowska, M., & Krejtz, I. (2016). Being present in the moment : Event-level relationships between mindfulness and stress, positivity, and importance. *Personality and Individual Differences*, 93, 1-5. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2015.11.031>
- Niedhammer, I., Ganem, V., Gendrey, L., David, S., & Degioanni, S. (2006). Propriétés psychométriques de la version française des échelles de la demande psychologique, de la latitude décisionnelle et du soutien social du « Job Content Questionnaire » de Karasek : Résultats de l'enquête nationale SUMER. *Santé Publique*, 18(3), 413. <https://doi.org/10.3917/spub.063.0413>
- Nolen-Hoeksema, S. (1991). Responses to depression and their effects on the duration of depressive episodes. *Journal of Abnormal Psychology*, 100(4), 569-582. <https://doi.org/10.1037/0021-843X.100.4.569>
- Nolen-Hoeksema, S. (2000). The role of rumination in depressive disorders and mixed anxiety/depressive symptoms. *Journal of abnormal psychology*, 109 3, 504-511.
- Nolen-Hoeksema, S., Wisco, B. E., & Lyubomirsky, S. (2008). Rethinking Rumination. *Perspectives on Psychological Science*, 3(5), 400-424. <https://doi.org/10.1111/j.1745-6924.2008.00088.x>
- Observatoire de la santé psychologique au travail. (2017). *Évaluation du stress*. Stimulus-Conseil. <https://www.stimulus-conseil.com/wp-content/uploads/2018/04/Eclairage-Observatoire-Sante-Psychologique-au-Travail.pdf>
- Olendzki, A. (2011). The construction of mindfulness. *Contemporary Buddhism*, 12(1), 55-70. <https://doi.org/10.1080/14639947.2011.564817>
- Ospina, M. B., Bond, K., Karkhaneh, M., Tjosvold, L., Vandermeer, B., Liang, Y., Bialy, L., Hooton, N., Buscemi, N., Dryden, D. M., & Klassen, T. P. (2007). Meditation practices for health : State of the research. *Evidence Report/Technology Assessment*, 155, 1-263.
- Palmer, A., & Rodger, S. (2009). Mindfulness, stress, and coping among university students. *Canadian Journal of Counselling*, 43(3), 198-212.
- Pavani, J.-B., Le Vigouroux, S., Kop, J.-L., Congard, A., & Dauvier, B. (2016). Affect and Affect Regulation Strategies Reciprocally Influence Each Other in Daily Life : The Case of Positive Reappraisal, Problem-Focused Coping, Appreciation and Rumination.

- Journal of Happiness Studies*, 17(5), 2077-2095. <https://doi.org/10.1007/s10902-015-9686-9>
- Pepping, C. A., & Duvenage, M. (2016). The origins of individual differences in dispositional mindfulness. *Personality and Individual Differences*, 93, 130-136. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2015.05.027>
- Pepping, C. A., O'Donovan, A., & Davis, P. J. (2013). The positive effects of mindfulness on self-esteem. *The Journal of Positive Psychology*, 8(5), 376-386. <https://doi.org/10.1080/17439760.2013.807353>
- Petchsawang, P., & Duchon, D. (2009). Measuring workplace spirituality in an Asian context. *Human Resource Development International*, 12(4), 459-468. <https://doi.org/10.1080/13678860903135912>
- Petchsawang, P., & McLean, G. N. (2017). Workplace spirituality, mindfulness meditation, and work engagement. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 14(3), 216-244. <https://doi.org/10.1080/14766086.2017.1291360>
- Petrocchi, N., & Ottaviani, C. (2016). Mindfulness facets distinctively predict depressive symptoms after two years : The mediating role of rumination. *Personality and Individual Differences*, 93, 92-96. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2015.08.017>
- Pines, A., & Aronson, E. (1983). Combatting burnout. *Children and Youth Services Review*, 5(3), 263-275. [https://doi.org/10.1016/0190-7409\(83\)90031-2](https://doi.org/10.1016/0190-7409(83)90031-2)
- Pipe, T. B., Bortz, J. J., Dueck, A., Pendergast, D., Buchda, V., & Summers, J. (2009). Nurse leader mindfulness meditation program for stress management : A randomized controlled trial. *The Journal of Nursing Administration*, 39(3), 130-137. <https://doi.org/10.1097/NNA.0b013e31819894a0>
- Poirier, J. (2010). Carl Rogers ou L'approche centrée sur la personne. *Québec français*, 54, 124-125.
- Ponnelle, S., & Vaxevanoglou, X. (2017). Éléments de réflexion pour la mise en œuvre d'une démarche de prévention des risques psychosociaux au travail en France. *Psychologie du Travail et des Organisations*, 23(4), 278-291. <https://doi.org/10.1016/j.pto.2017.07.003>
- Querstret, D., & Cropley, M. (2012). Exploring the relationship between work-related rumination, sleep quality, and work-related fatigue. *Journal of Occupational Health Psychology*, 17(3), 341-353. <https://doi.org/10.1037/a0028552>
- Quoidbach, J., Berry, E. V., Hansenne, M., & Mikolajczak, M. (2010). Positive emotion regulation and well-being : Comparing the impact of eight savoring and dampening strategies. *Personality and Individual Differences*, 49(5), 368-373.

<https://doi.org/10.1016/j.paid.2010.03.048>

- Raab, K. (2014). Mindfulness, Self-Compassion, and Empathy Among Health Care Professionals : A Review of the Literature. *Journal of Health Care Chaplaincy*, 20(3), 95-108. <https://doi.org/10.1080/08854726.2014.913876>
- Raes, F., & Williams, J. M. G. (2010). The Relationship between Mindfulness and Uncontrollability of Ruminative Thinking. *Mindfulness*, 1(4), 199-203. <https://doi.org/10.1007/s12671-010-0021-6>
- Rafaeli, A., & Sutton, R. I. (1987). Expression of Emotion as Part of the Work Role. *The Academy of Management Review*, 12(1), 23. <https://doi.org/10.2307/257991>
- Rasclé, N. (2001). Comment gérer le stress au travail. In *Ressources Humaines : Les apports de la Psychologie du Travail* (Vol. 23, p. 417-434).
- Rau, H. K., & Williams, P. G. (2016). Dispositional mindfulness : A critical review of construct validation research. *Personality and Individual Differences*, 93, 32-43. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2015.09.035>
- Reb, J., Allen, T., & Vogus, T. J. (2020). Mindfulness arrives at work : Deepening our understanding of mindfulness in organizations. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 159, 1-7. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2020.04.001>
- Reb, J., Narayanan, J., & Chaturvedi, S. (2014). Leading Mindfully : Two Studies on the Influence of Supervisor Trait Mindfulness on Employee Well-Being and Performance. *Mindfulness*, 5(1), 36-45. <https://doi.org/10.1007/s12671-012-0144-z>
- Reb, J., Narayanan, J., & Ho, Z. W. (2015). Mindfulness at Work : Antecedents and Consequences of Employee Awareness and Absent-mindedness. *Mindfulness*, 6(1), 111-122. <https://doi.org/10.1007/s12671-013-0236-4>
- Reina, C. S., & Kudesia, R. S. (2020). Wherever you go, there you become : How mindfulness arises in everyday situations. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 159, 78-96. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2019.11.008>
- Reuchlin, M. (2010). *Histoire de la psychologie*: Presses Universitaires de France. <https://doi.org/10.3917/puf.reuch.2010.01>
- Robert, V., & Vandenberghe, C. (2018). L'affectivité positive et négative : Des facteurs de protection ou de vulnérabilité à l'engagement au travail. *Psychologie du Travail et des Organisations*, 24(1), 21-38. <https://doi.org/10.1016/j.pto.2017.04.001>
- Robert, V., & Vandenberghe, C. (2021). L'anxiété liée à la COVID-19 : Une analyse de ses effets en milieu de travail. *Psychologie du Travail et des Organisations*, 27(1), 3-16. <https://doi.org/10.1016/j.pto.2021.01.005>

- Roberts, B. W., & Mroczek, D. (2008). Personality Trait Change in Adulthood. *Current Directions in Psychological Science*, 17(1), 31-35. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8721.2008.00543.x>
- Rochat, S., & Bellier-Teichmann, T. (2017). Psychologie positive et conseil en orientation : Guide pratique et pistes d'intervention. *Le Journal des psychologues*, 346(4), 37. <https://doi.org/10.3917/jdp.346.0037>
- Roche, M., Haar, J. M., & Luthans, F. (2014). The role of mindfulness and psychological capital on the well-being of leaders. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(4), 476-489. <https://doi.org/10.1037/a0037183>
- Roeser, R. W., Schonert-Reichl, K. A., Jha, A., Cullen, M., Wallace, L., Wilensky, R., Oberle, E., Thomson, K., Taylor, C., & Harrison, J. (2013). Mindfulness training and reductions in teacher stress and burnout : Results from two randomized, waitlist-control field trials. *Journal of Educational Psychology*, 105(3), 787-804. <https://doi.org/10.1037/a0032093>
- Rogers, C. R. (1957). The necessary and sufficient conditions of therapeutic personality change. *Journal of Consulting Psychology*, 21(2), 95-103. <https://doi.org/10.1037/h0045357>
- Rogers, C. R., & Koch, S. (1959). *A Theory of Therapy, Personality, and Interpersonal Relationships : As Developed in the Client-centered Framework*. McGraw-Hill. <https://books.google.fr/books?id=zsIBtwAACAAJ>
- Rolland, J.-P. (2019). *L'évaluation de la personnalité : Le modèle en cinq facteurs*.
- Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work : A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, 30, 91-127. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2010.09.001>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On Happiness and Human Potentials : A Review of Research on Hedonic and Eudaimonic Well-Being. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 141-166. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.141>
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069-1081. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069>
- Ryff, C. D. (2018). Eudaimonic Well-being : Highlights from 25 Years of Inquiry. In K. Shigemasu, S. Kuwano, T. Sato, & T. Matsuzawa (Éds.), *Diversity in Harmony—Insights from Psychology* (p. 375-395). John Wiley & Sons, Ltd. <https://doi.org/10.1002/9781119362081.ch20>
- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719-727.

<https://doi.org/10.1037/0022-3514.69.4.719>

- Ryff, C. D., & Singer, B. H. (2008). Know Thyself and Become What You Are : A Eudaimonic Approach to Psychological Well-Being. *Journal of Happiness Studies*, 9(1), 13-39. <https://doi.org/10.1007/s10902-006-9019-0>
- Saint-Dizier de Almeida, V., & Valléry, G. (2017). Risques psychosociaux et santé au travail. *Psychologie du Travail et des Organisations*, 23(4), 273-277. <https://doi.org/10.1016/j.pto.2017.08.006>
- Salvarani, V., Ardenghi, S., Rampoldi, G., Bani, M., Cannata, P., Ausili, D., Di Mauro, S., & Strepparava, M. G. (2020). Predictors of psychological distress amongst nursing students : A multicenter cross-sectional study. *Nurse Education in Practice*, 44, 102758. <https://doi.org/10.1016/j.nepr.2020.102758>
- Sauvezon, C., Ferrieux, D., & Priolo, D. (2019). Le stress au travail : Du paradigme des risques psychosociaux à celui de la qualité de vie au travail. *Psychologie du Travail et des Organisations*, 25(2), 86-99. <https://doi.org/10.1016/j.pto.2018.11.002>
- Sawilowsky, S. S. (2005). Misconceptions Leading to Choosing the t Test Over the Wilcoxon Mann-Whitney Test for Shift in Location Parameter. *Journal of Modern Applied Statistical Methods*, 4(2), 598-600.
- Schueller, S. M., & Seligman, M. E. P. (2010). Pursuit of pleasure, engagement, and meaning : Relationships to subjective and objective measures of well-being. *The Journal of Positive Psychology*, 5(4), 253-263. <https://doi.org/10.1080/17439761003794130>
- Schut, D. M., & Boelen, P. A. (2017). The relative importance of rumination, experiential avoidance and mindfulness as predictors of depressive symptoms. *Journal of Contextual Behavioral Science*, 6(1), 8-12. <https://doi.org/10.1016/j.jcbs.2016.11.008>
- Schutte, N. S., & Malouff, J. M. (2011). Emotional intelligence mediates the relationship between mindfulness and subjective well-being. *Personality and Individual Differences*, 50(7), 1116-1119. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2011.01.037>
- Sears, S., & Kraus, S. (2009). I think therefore I am : Cognitive distortions and coping style as mediators for the effects of mindfulness meditation on anxiety, positive and negative affect, and hope. *Journal of Clinical Psychology*, 65(6), 561-573. <https://doi.org/10.1002/jclp.20543>
- Segal, Z. V., Williams, J. M. G., & Teasdale, J. D. (2002). *Mindfulness-based cognitive therapy for depression : A new approach to preventing relapse*. (p. xiv, 351). Guilford Press.
- Segal, Z. V., Williams, J. M. G., & Teasdale, J. D. (2013). *Mindfulness-based cognitive therapy for depression* (2nd ed). Guilford Press.

- Seligman, M. (2004). *Martin Seligman: La psychologie positive* [Ted Conference]. https://www.ted.com/talks/martin_seligman_the_new_era_of_positive_psychology/reading-list?language=fr
- Seligman, M. E. P. (2002a). *Authentic happiness : Using the new positive psychology to realize your potential for lasting fulfillment*. Free Press.
- Seligman, M. E. P. (2002b). Positive psychology, positive prevention, and positive therapy. In *Handbook of positive psychology*. (p. 3-9). Oxford University Press.
- Seligman, M. E. P. (2011). *Flourish : A visionary new understanding of happiness and well-being*. (p. xii, 349). Free Press.
- Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology : An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5-14. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.5>
- Selye, H. (1976). Stress without Distress. In G. Serban (Éd.), *Psychopathology of Human Adaptation* (p. 137-146). Springer US. https://doi.org/10.1007/978-1-4684-2238-2_9
- Selye, H. (1978). *The stress of life* (Rev. ed). McGraw-Hill.
- Shahar, B., Britton, W. B., Sbarra, D. A., Figueredo, A. J., & Bootzin, R. R. (2010). Mechanisms of Change in Mindfulness-Based Cognitive Therapy for Depression : Preliminary Evidence from a Randomized Controlled Trial. *International Journal of Cognitive Therapy*, 3(4), 402-418. <https://doi.org/10.1521/ijct.2010.3.4.402>
- Shankland, R., & André, C. (2014). Pleine conscience et psychologie positive : Incompatibilité ou complémentarité ? Mindfulness and positive psychology : Antagonistic or complementary ? *Revue québécoise de psychologie*, 35(2), 1-25.
- Shankland, R., & Martin-Krumm, C. (2012). Évaluer le fonctionnement optimal : Échelles de psychologie positive validées en langue française. *Pratiques Psychologiques*, 18(2), 171-187. <https://doi.org/10.1016/j.prps.2012.02.004>
- Shapiro, S. L., Carlson, L. E., Astin, J. A., & Freedman, B. (2006). Mechanisms of mindfulness. *Journal of Clinical Psychology*, 62(3), 373-386. <https://doi.org/10.1002/jclp.20237>
- Shapiro, S. L., Oman, D., Thoresen, C. E., Plante, T. G., & Flinders, T. (2008). Cultivating mindfulness : Effects on well-being. *Journal of Clinical Psychology*, 64(7), 840-862. <https://doi.org/10.1002/jclp.20491>
- Shapiro, S. L., Schwartz, G. E., & Bonner, G. (1998). Effects of mindfulness-based stress reduction on medical and premedical students. *Journal of Behavioral Medicine*, 21(6), 581-599. <https://doi.org/10.1023/A:1018700829825>
- Sheldon, M. R., Fillyaw, M. J., & Thompson, W. D. (1996). The use and interpretation of the Friedman test in the analysis of ordinal-scale data in repeated measures designs.

- Physiotherapy Research International : The Journal for Researchers and Clinicians in Physical Therapy*, 1(4), 221-228. <https://doi.org/10.1002/pri.66>
- Shin, D. C., & Johnson, D. M. (1978). Avowed happiness as an overall assessment of the quality of life. *Social Indicators Research*, 5(1-4), 475-492. <https://doi.org/10.1007/BF00352944>
- Short, M. M., Mazmanian, D., Oinonen, K., & Mushquash, C. J. (2016). Executive function and self-regulation mediate dispositional mindfulness and well-being. *Personality and Individual Differences*, 93, 97-103. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2015.08.007>
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 27-41. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.1.1.27>
- Siegrist, J., Starke, D., Chandola, T., Godin, I., Marmot, M., Niedhammer, I., & Peter, R. (2004). The measurement of effort–reward imbalance at work : European comparisons. *Social Science & Medicine*, 58(8), 1483-1499. [https://doi.org/10.1016/S0277-9536\(03\)00351-4](https://doi.org/10.1016/S0277-9536(03)00351-4)
- Sluiter, J. K., van der Beek, A. J., & Frings-Dresen, M. H. (1999). The influence of work characteristics on the need for recovery and experienced health : A study on coach drivers. *Ergonomics*, 42(4), 573-583. <https://doi.org/10.1080/001401399185487>
- Slutsky, J., Chin, B., Raye, J., & Creswell, J. D. (2019). Mindfulness training improves employee well-being : A randomized controlled trial. *Journal of Occupational Health Psychology*, 24(1), 139-149. <https://doi.org/10.1037/ocp0000132>
- Snippe, E., Nyklíček, I., Schroevers, M. J., & Bos, E. H. (2015). The temporal order of change in daily mindfulness and affect during mindfulness-based stress reduction. *Journal of Counseling Psychology*, 62(2), 106-114. <https://doi.org/10.1037/cou0000057>
- Soidet, I. (2019). La personnalité au travail. In *Psychologie du Travail et des Organisations : 110 notions clés: Vol. 2e éd.* (p. 333-336). Dunod; Cairn.info. <https://doi.org/10.3917/dunod.valle.2019.01.0333>
- Sonnentag, S., & Bayer, U.-V. (2005). Switching Off Mentally : Predictors and Consequences of Psychological Detachment From Work During Off-Job Time. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(4), 393-414. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.10.4.393>
- Sonnentag, S., & Binnewies, C. (2013). Daily affect spillover from work to home : Detachment from work and sleep as moderators. *Journal of Vocational Behavior*, 83(2), 198-208. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.03.008>
- Sonnentag, S., Binnewies, C., & Mojza, E. J. (2010). Staying well and engaged when demands are high : The role of psychological detachment. *Journal of Applied Psychology*, 95(5), 965-976. <https://doi.org/10.1037/a0020032>

- Sonnentag, S., & Fritz, C. (2007). The Recovery Experience Questionnaire : Development and validation of a measure for assessing recuperation and unwinding from work. *Journal of Occupational Health Psychology, 12*(3), 204-221. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.12.3.204>
- Sonnentag, S., & Krueger, U. (2006). Psychological detachment from work during off-job time : The role of job stressors, job involvement, and recovery-related self-efficacy. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 15*(2), 197-217. <https://doi.org/10.1080/13594320500513939>
- Sonnentag, S., Mojza, E. J., Binnewies, C., & Scholl, A. (2008). Being engaged at work and detached at home : A week-level study on work engagement, psychological detachment, and affect. *Work & Stress, 22*(3), 257-276. <https://doi.org/10.1080/02678370802379440>
- Stanley, E. A., Schaldach, J. M., Kiyonaga, A., & Jha, A. P. (2011). Mindfulness-based mind fitness training : A case study of a high-stress predeployment military cohort. *Cognitive and Behavioral Practice, 18*(4), 566-576. <https://doi.org/10.1016/j.cbpra.2010.08.002>
- Strub, L., & Steiler, D. (2013). Investir dans le capital Pleine Conscience: L'évidence d'une valeur ajoutée pour les entreprises en termes de bien-être et de performance au travail. In *Psychologie positive en environnement professionnel* (Vol. 1, pp. 304-321). De Boeck.
- Tamir, M., & Robinson, M. D. (2007). The Happy Spotlight : Positive Mood and Selective Attention to Rewarding Information. *Personality and Social Psychology Bulletin, 33*(8), 1124-1136. <https://doi.org/10.1177/0146167207301030>
- Tan, C.-M., Goleman, D., Kabat-Zinn, J., Goh, C., & Holmes, K. (2016). *Connectez-vous à vous-même : Une nouvelle voie vers le succès, le bonheur, et la paix dans le monde*. Pocket.
- Taylor, N. Z., & Millier, P. M. R. (2016). The contribution of mindfulness to predicting burnout in the workplace. *Personality and Individual Differences, 89*, 123-128. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2015.10.005>
- Teasdale, J. D., & Green, H. A. C. (2004). Ruminative self-focus and autobiographical memory. *Personality and Individual Differences, 36*(8), 1933-1943. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2003.08.022>
- Teasdale, J. D., Segal, Z. V., Williams, J. M., Ridgeway, V. A., Soulsby, J. M., & Lau, M. A. (2000). Prevention of relapse/recurrence in major depression by mindfulness-based cognitive therapy. *Journal of Consulting and Clinical Psychology, 68*(4), 615-623. <https://doi.org/10.1037//0022-006x.68.4.615>
- Thera, N. (1992). *The heart of Buddhist meditation : Satipaṭṭhāna : a handbook of mental*

training based on the Buddha's way of mindfulness, with an anthology of relevant texts translated from the Pali and Sanskrit. Buddhist Publication Society.

- Thomas, C. (2011). *A review of the relationships between mindfulness, stress, coping styles and substance use among university students.*
- Thoroughgood, C. N., Sawyer, K. B., & Webster, J. R. (2020). Finding calm in the storm : A daily investigation of how trait mindfulness buffers against paranoid cognition and emotional exhaustion following perceived discrimination at work. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 159, 49-63. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2019.02.004>
- Tinline, G., & Cooper, C. (2019). Work-related stress. *Organizational Dynamics*, 48(3), 93-97. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2019.03.004>
- Tomlinson, E. R., Yousaf, O., Vittersø, A. D., & Jones, L. (2018). Dispositional Mindfulness and Psychological Health: A Systematic Review. *Mindfulness*, 9(1), 23-43. <https://doi.org/10.1007/s12671-017-0762-6>
- Trapnell, P. D., & Campbell, J. D. (1999). Private self-consciousness and the five-factor model of personality : Distinguishing rumination from reflection. *Journal of Personality and Social Psychology*, 76(2), 284-304. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.76.2.284>
- Trousselard, M., Steiler, D., Claverie, D., & Canini, F. (2014). L'histoire de la Mindfulness à l'épreuve des données actuelles de la littérature : Questions en suspens. *L'Encéphale*, 40(6), 474-480. <https://doi.org/10.1016/j.encep.2014.08.006>
- Truchot, D. (2004). *Épuisement professionnel et burnout : Concepts, modèles, interventions.* Dunod.
- Vallerand, R. J. (1989). Vers une méthodologie de validation trans-culturelle de questionnaires psychologiques : Implications pour la recherche en langue française. *Canadian Psychology/Psychologie Canadienne*, 30(4), 662-680. <https://doi.org/10.1037/h0079856>
- van der Riet, P., Rossiter, R., Kirby, D., Dluzewska, T., & Harmon, C. (2015). Piloting a stress management and mindfulness program for undergraduate nursing students : Student feedback and lessons learned. *Nurse Education Today*, 35(1), 44-49. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2014.05.003>
- Vandenberg, C., & Morin, E. (2004, août). Engagement organisationnel et bien-être psychologique : Une étude parmi les cadres supérieurs du réseau de santé. *Communication*. Treizième Congrès de l'Association Internationale de Psychologie du travail de Langue Française, Bologne, Italie.
- Vandenberghe, C. (2019). Engagement organisationnel. In *Psychologie du Travail et des*

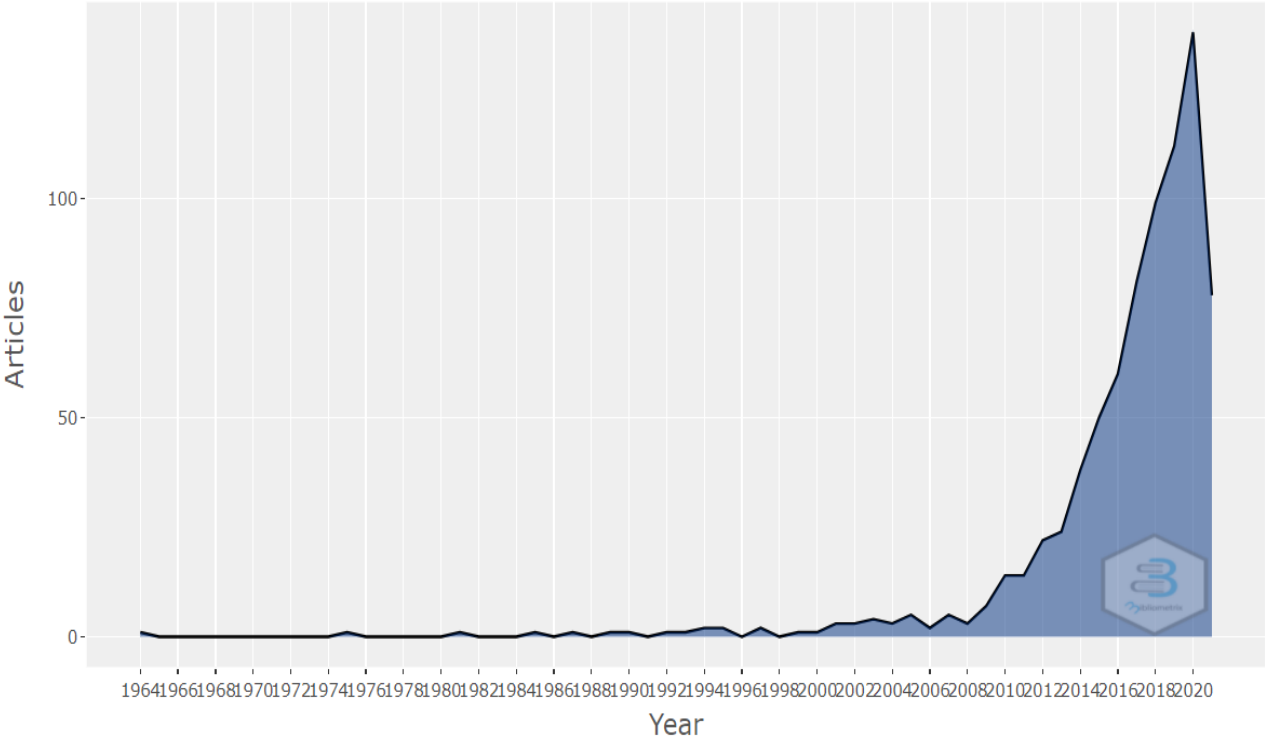
- Organisations : 110 notions clés* (p. 179-182). Dunod.
<https://doi.org/10.3917/dunod.valle.2019.01.0179>
- Vayre, E. (2019). Les incidences du télétravail sur le travailleur dans les domaines professionnel, familial et social. *Le travail humain*, 82(1), 1.
<https://doi.org/10.3917/th.821.0001>
- Vitaliano, P. P., Russo, J., Carr, J. E., Maiuro, R. D., & Becker, J. (1985). The Ways of Coping Checklist : Revision and Psychometric Properties. *Multivariate Behavioral Research*, 20(1), 3-26. https://doi.org/10.1207/s15327906mbr2001_1
- Volkoff, S., & Delgoulet, C. (2019). L'intensification du travail, et l'intensification des changements dans le travail : Quels enjeux pour les travailleurs expérimentés ? *Psychologie du Travail et des Organisations*, 25(1), 28-39.
<https://doi.org/10.1016/j.pto.2018.09.002>
- Wagner, L. (2016). *Peut-on mesurer nos sentiments ?*
<https://www.youtube.com/watch?v=PFfZnjp8sjs>
- Walach, H., Buchheld, N., Buttenmüller, V., Kleinknecht, N., & Schmidt, S. (2006). Measuring mindfulness—The Freiburg Mindfulness Inventory (FMI). *Personality and Individual Differences*, 40(8), 1543-1555. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2005.11.025>
- Walach, H., Nord, E., Zier, C., Dietz-Waschkowski, B., Kersig, S., & Schüpbach, H. (2007). Mindfulness-based stress reduction as a method for personnel development : A pilot evaluation. *International Journal of Stress Management*, 14(2), 188-198.
<https://doi.org/10.1037/1072-5245.14.2.188>
- Waterman, A. S. (1993). Two conceptions of happiness : Contrasts of personal expressiveness (eudaimonia) and hedonic enjoyment. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64(4), 678-691. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.64.4.678>
- Watkins, E. R. (2008). Constructive and unconstructive repetitive thought. *Psychological Bulletin*, 134(2), 163-206. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.134.2.163>
- Watson, D., Clark, L. A., & Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect : The PANAS scales. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54(6), 1063-1070. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.54.6.1063>
- Weinstein, N., Brown, K. W., & Ryan, R. M. (2009). A multi-method examination of the effects of mindfulness on stress attribution, coping, and emotional well-being. *Journal of Research in Personality*, 43(3), 374-385. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2008.12.008>
- Wenzel, M., von Versen, C., Hirschmüller, S., & Kubiak, T. (2015). Curb your neuroticism – Mindfulness mediates the link between neuroticism and subjective well-being.

- Personality and Individual Differences*, 80, 68-75.
<https://doi.org/10.1016/j.paid.2015.02.020>
- Westphal, M., Bingisser, M.-B., Feng, T., Wall, M., Blakley, E., Bingisser, R., & Kleim, B. (2015). Protective benefits of mindfulness in emergency room personnel. *Journal of Affective Disorders*, 175, 79-85. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2014.12.038>
- Wilcoxon, F. (1945). Individual Comparisons by Ranking Methods. *Biometrics Bulletin*, 1(6), 80-83. JSTOR. <https://doi.org/10.2307/3001968>
- Wille, B., Beyers, W., & De Fruyt, F. (2012). A transactional approach to person-environment fit : Reciprocal relations between personality development and career role growth across young to middle adulthood. *Journal of Vocational Behavior*, 81(3), 307-321. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.06.004>
- Williams, J. M. G., & Kabat-Zinn, J. (2011). Mindfulness : Diverse perspectives on its meaning, origins, and multiple applications at the intersection of science and dharma. *Contemporary Buddhism*, 12(1), 1-18. <https://doi.org/10.1080/14639947.2011.564811>
- Wissing, M. P., Schutte, L., Liversage, C., Entwisle, B., Gericke, M., & Keyes, C. (2019). Important Goals, Meanings, and Relationships in Flourishing and Languishing States : Towards Patterns of Well-being. *Applied Research in Quality of Life*. <https://doi.org/10.1007/s11482-019-09771-8>
- Wolever, R. Q., Bobinet, K. J., McCabe, K., Mackenzie, E. R., Fekete, E., Kusnick, C. A., & Baime, M. (2012). Effective and viable mind-body stress reduction in the workplace : A randomized controlled trial. *Journal of Occupational Health Psychology*, 17(2), 246-258. <https://doi.org/10.1037/a0027278>
- Wong, P. T. P. (2017). Meaning-centered approach to research and therapy, second wave positive psychology, and the future of humanistic psychology. *The Humanistic Psychologist*, 45(3), 207-216. <https://doi.org/10.1037/hum0000062>
- Wright, T. A., & Cropanzano, R. (1998). Emotional exhaustion as a predictor of job performance and voluntary turnover. *Journal of Applied Psychology*, 83(3), 486-493. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.3.486>
- Zeng, W., & Gu, M. (2017). Relationship between mindfulness and positive affect of Chinese older adults : Optimism as mediator. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 45(1), 155-162. <https://doi.org/10.2224/sbp.5606>
- Zhang, J., Ding, W., Li, Y., & Wu, C. (2013). Task complexity matters : The influence of trait mindfulness on task and safety performance of nuclear power plant operators. *Personality and Individual Differences*, 55(4), 433-439. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2013.04.004>

- Zhang, J., Ding, W., Li, Y., & Wu, C. (2014). Corrigendum to “Task complexity matters : The influence of trait mindfulness on task and safety performance of nuclear power plant operators” [PAID 55(4) (2013) 433–439]. *Personality and Individual Differences*, 59, 124. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2013.10.016>
- Zhao, X., Lynch, J. G., & Chen, Q. (2010). Reconsidering Baron and Kenny : Myths and Truths about Mediation Analysis. *Journal of Consumer Research*, 37(2), 197-206. <https://doi.org/10.1086/651257>
- Zheng, S., Sun, S., Huang, C., & Zou, Z. (2020). Authenticity and subjective well-being : The mediating role of mindfulness. *Journal of Research in Personality*, 84, 103900. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2019.103900>

ANNEXES

Annexe 1 : Le nombre de productions scientifiques par année sur la *mindfulness*



Ces analyses ont été réalisées grâce au package bibliometrix sur le logiciel R (Version 4.1.0).

Annexe 2 Communication affichée. Sauvain, M., Villieux, A., Weismann-Arcache, C. & Gouvernet, B. (2018, juillet). Influence de la *mindfulness* « trait » sur l'épuisement professionnel, rôle médiateur du *coping*? 23^e Journées de psychologie différentielle, Luxembourg.

Influence de la *mindfulness* « trait » sur l'épuisement professionnel : rôle médiateur du *coping* ?

Mathilde Sauvain, Arnaud Villieux, Catherine Weismann-Arcache et Brice Gouvernet

Centre de Recherche des Fonctionnements et Dysfonctionnements Psychologique (EA7475), Université de Rouen, Mont-Saint-Aignan



Contact : mathilde.sauvain@etu.univ-rouen.fr

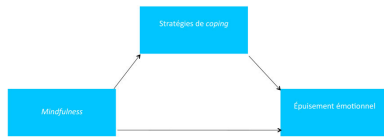
4 au 6 juillet 2018 - Luxembourg

INTRODUCTION

- Selon Brown & Ryan (2003), la *mindfulness* se définit comme « un état à être attentif et conscient de ce qui se déroule dans le moment présent ». Ce concept inclut le fait de prêter une attention réceptive aux processus sensoriels, cognitifs, émotionnels et à la sensibilisation aux expériences internes et externes telles qu'elles se produisent (Brown & Ryan, 2003; Brown, Ryan & Creswell, 2007; Kabat-Zinn, 2013).
- Dans la littérature scientifique, une distinction est faite entre la *mindfulness* en tant qu'état et la *mindfulness* en tant que prédisposition (trait). Bien que le niveau de *mindfulness* puisse être amélioré par des techniques d'entraînement (méditation, formation basée sur la pleine conscience...) (Carmody & Baer, 2008; Falkenström, 2010), la *mindfulness* en tant que « trait » renvoie davantage à cette tendance stable à être conscient et attentif aux événements de la vie de tous les jours (Baer, Smith, Hopkins, Krietemeyer, & Toney, 2006). Ainsi, les personnes qui présentent des niveaux élevés de *mindfulness* font preuve de plus d'autonomie au quotidien et éprouvent plus fréquemment des émotions positives (Brown & Ryan, 2003).
- Plusieurs travaux montrent que la *mindfulness* entretient des relations positives avec le bien-être, l'optimisme et la satisfaction de vie mais aussi des relations négatives avec l'anxiété et la dépression (Brown et Ryan, 2003). Dans le contexte professionnel, la *mindfulness* « trait » semble être liée au burnout (Westpal, Bingisser, Feng, Wall, Blakley, Bingisser et Klein, 2015) et est considérée comme un facteur protecteur face aux situations professionnelles délétères pour la santé (Csillik & Tafticht, 2012 ; Weinstein, Brown & Ryan, 2009).

OBJECTIF

- L'objectif de cette recherche est de tester auprès de salariés français, les liens entre la *mindfulness* « trait », les stratégies de coping et l'épuisement professionnel. Plus précisément, nous faisons l'hypothèse selon laquelle, la *mindfulness* réduit l'épuisement professionnel via les stratégies d'adaptation (*coping*) mobilisées (effet de médiation).



MÉTHODE

- Participants**
516 participants (81 hommes et 435 femmes) ont accepté de répondre à notre étude. 54 personnes (10.5%) ont répondu à une version papier et 462 personnes (89.5%) ont répondu à une version informatisée. Les sujets sont âgés en moyenne de 37.28 ans (ET= 10.74 ; min. = 20 ; max. = 65). L'échantillon est composé majoritairement de cadres et de professions intellectuelles supérieures (27.5%) mais aussi de professions intermédiaires (31.6%) et d'employés (38.6%).
- Mesures**
- Mindfulness Attention Awareness Scale (Jermann, Billieux, Laroi, D'Argembeau, Bondolfi, Zermatten et Van der Linden, 2009)
 - Maslach Burnout Inventory (Dion et Tessier, 1994)
 - The Way of Coping Checklist - Revised (Bruchon-Schweitzer, Cousson, Quintard, Nussier et Rasclé, 1996).

REFERENCES

Baer, R.A., Smith, S.T., Hoeksma, J., & Toney, J. (2006). Using self-report assessment methods to explore facets of mindfulness. *Assessment*, 13(1), 27-40.

Brown, K. W., & Ryan, R. M. (2003). The benefits of being present: mindfulness and its role in psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(4), 822-848.

Brown, K. W., Ryan, R. M., & Creswell, J. D. (2007). Mindfulness: theoretical foundations and evidence for its salutary effects. *Psychological Inquiry*, 18(2), 211-237.

Bruchon-Schweitzer, M., Cousson, F., Quintard, B., Nussier, J., Rasclé, N. (1996). Analyse multidimensionnelle d'une échelle de coping : validation française de la W.C.C. (ways of coping checklist). *Psychologie Française*, 41(2), 135-144.

Carmody, J., & Baer, R.A. (2008). Relationships between mindfulness practice and levels of mindfulness, medical and psychological symptoms and well-being in a mindfulness-based stress reduction program. *Journal of Behavioral Medicine*, 31(2), 23-38.

Callé, A., Tafticht, N. (2012). Les effets de la mindfulness et des interventions psychologiques basées sur la pleine conscience. *Profession Psychologue*, 28(2), 147-150.

Dion, G., & Tessier, A. (1994). Validation of a French translation of the Maslach Burnout Inventory (MBI). *Revue canadienne des sciences du comportement*, 20(3), 229-237.

Falkenström, F. (2010). Studying mindfulness as experiential mediation: A quasi-experimental approach. *Personality and Individual Differences*, 48(3), 395-399.

Kabat-Zinn, J. (2013). *Mindfulness: Divergent Perspectives on its Origins, Origins and Applications*. Oxford : Routledge.

Jermann, F., Billieux, J., Laroi, F., d'Argembeau, A., Bondolfi, G., Zermatten, A., Van der Linden, M. (2009). Mindful Attention Awareness Scale (MAAS): Psychometric properties of the French translation and exploration of its relation with emotion regulation strategies. *Psychological Assessment*, 21(4), 506-514.

Weinstein, N., Brown, K. W., & Ryan, R. M. (2009). A multi-method examination of the effects of mindfulness on stress attribution, coping and emotional well-being. *Journal of Research in Personality*, 43, 236-260.

Woolhachar, M., Bringsor, M., R. Feng, T., Wall, M., Shalaby, E., Bringsor, R. & Klein, B. (2015). Protective benefits of mindfulness in emergency room personnel. *Journal of Affective Disorders*, 175, 49-57.

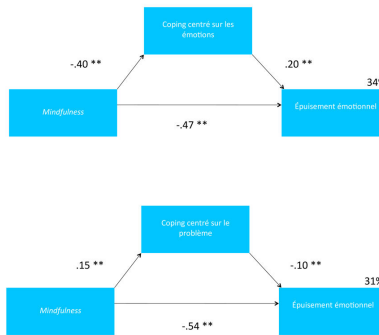
RESULTATS

Table 1 : Analyse descriptive et matrice de corrélations

	1	2	3	4	5	6	7
1. Age	—						
2. Genre	-.042	—					
3. CSP	-.127**	-.161**	—				
4. <i>Mindfulness</i>	.110*	-.089*	-.016	—			
5. Coping centré sur le problème	.038	-.081	-.047	.149**	—		
6. Coping centré sur les émotions	-.073	.153**	.070	-.397**	-.097*	—	
7. Epuisement émotionnel	-.003	.083	.111*	-.552**	-.179**	.389**	—
Moyenne	54.68	28.74	22.32	31.63			
Ecart - type	11.14	5.80	5.95	14.48			
Alpha de Cronbach		.86	.78	.78	.91		

N = 516. *p < .05, **p < .01.

- Nous pouvons observer à l'issue de nos analyses de corrélations que la *mindfulness* entretient une relation négative avec l'épuisement émotionnel ($r = -.55$; $p < .01$), avec le coping centré sur les émotions ($r = -.39$; $p < .01$) et est liée positivement avec le coping centré sur le problème ($r = .14$; $p < .01$).
- Une analyse de régression multiple indique que 34 % de la variance de l'épuisement émotionnel est expliquée par la *mindfulness*, les stratégies de coping centrées sur les émotions et sur le problème. La *mindfulness* est le meilleur prédicteur ($\beta = -.45$; $p < .01$) expliquant 30% de la variance totale. Le coping centré sur les émotions ($\beta = .19$; $p < .01$) explique 3% de variance et le coping centré sur le problème explique 1% de variance ($\beta = -.09$; $p < .01$).



- La *mindfulness* est liée significativement à la variable médiatrice du coping centré sur les émotions ($R = -.40$, $F(1,514) = 96.12$, $p < .01$).
- Pour tester notre analyse de médiation, nous avons conduit une analyse de Hayes et nous avons choisi la *mindfulness* et le coping centré sur les émotions comme prédicteur de la variable dépendante de l'épuisement émotionnel. Cette analyse est significative ($R = .58$, $F(2,513) = 131.34$, $p < .01$). Les résultats suggèrent une médiation partielle.
- La *mindfulness* est liée significativement à la variable médiatrice du coping centré sur le problème ($R = .15$, $F(1,514) = 11.63$, $p < .01$).
- Dans cette analyse, nous avons choisi la *mindfulness* et le coping centré sur le problème comme prédicteur de la variable dépendante de l'épuisement émotionnel. Cette analyse est significative ($R = .56$, $F(2,513) = 117.36$, $p < .01$). Les résultats suggèrent une médiation partielle.

CONCLUSION

- La *mindfulness* est le meilleur prédicteur de l'épuisement professionnel. La *mindfulness* pourrait être un facteur protecteur contre les événements négatifs et les situations dites « stressantes ».
- Un niveau élevé de *mindfulness* permettrait à un individu d'être moins sensible à un stress chronique pouvant participer à la survenue d'un burnout. Capacité due à l'évaluation d'une situation stressante modérée par la *mindfulness* (Weinstein, Brown et Ryan, 2009).
- En revanche, chez les personnes présentant un faible degré de *mindfulness*, celles-ci auraient tendance à utiliser une stratégie de coping centrée sur les émotions et seraient plus sujettes à l'épuisement émotionnel.

Limites :

- Recueil de données par questionnaire uniquement
- Test de comparaison significatif entre nos deux versions du questionnaire
- Echantillon majoritairement féminin
- La *mindfulness* en tant que trait ne se substitue pas à la prise en compte de facteurs organisationnels

Perspectives :

- Identifier les mécanismes sous-jacents de la relation entre *mindfulness* et épuisement professionnel
- Réaliser une étude qualitative pour mieux comprendre ses effets au sein des organisations
- La *mindfulness*, facteur favorisant le bien-être au travail ?
- Intégrer l'évaluation de la *mindfulness* dans les interventions en santé au travail

Remerciements :

Université de Rouen, Université du Luxembourg, Mr Arnaud Villieux, Mme Weismann-Arcache, Mr Gouvernet Brice.

Annexe 3 Communication orale. Sauvain, M. , Villieux, A., Weismann-Arcache, C.(2019, Juin). *La mindfulness* à l'épreuve des risques psychosociaux: Quelles implications pour la santé et le sens du travail ? 8^{ème} junior colloque de Psychologie du travail et des Organisations, CNAM, Paris.

le cnam

Conservatoire national des arts et métiers

Nom et Prénom : Sauvain Mathilde

Équipe - laboratoire : Centre de recherche sur les fonctionnements et dysfonctionnements psychologiques, équipe vulnérabilité. Université de Rouen

Directeurs de recherche : Catherine Weismann-Arcache, Maître de conférences, Habilitée à Diriger les Recherches et Arnaud Villieux, Maître de conférences, Université de Rouen

La *mindfulness* à l'épreuve des risques psychosociaux : Quelles implications pour la santé et le sens du travail ?

L'étude de la *mindfulness* a débuté par les travaux pionniers de Kabat-Zinn (1990) aux États-Unis. Ces premiers travaux ont permis de créer des programmes visant à développer la pratique de la *mindfulness* auprès d'une population clinique et ont mis en évidence que cette dernière joue un rôle notamment sur des indicateurs de douleurs chroniques et réduit significativement l'anxiété et la dépression (Kabat-Zinn, 1982, 1995).

Plusieurs conceptions de la *mindfulness* existent aujourd'hui dans la littérature. La *mindfulness* comme prédisposition est apparue dans les travaux de Brown et Ryan (2003). Ils définissent la *mindfulness* comme une compétence à être attentif à et conscient de ce qui se déroule dans le moment présent. Pour ces auteurs, la *mindfulness* est une « compétence psychologique » qui peut aussi se développer à travers des programmes de méditation et d'autres pratiques connexes (Brown et Ryan, 2003 ; Brown et Ryan, 2004 ; Weinstein, Brown et Ryan, 2009). Même si quelques études ont démontré le lien entre *mindfulness* et certaines variables liées au travail comme la performance, l'équilibre de vie professionnelle et personnelle ou encore le *burnout*, trop peu d'études sont menées sur la pleine conscience dans le monde professionnel (Hülshager, Alberts, Feinholdt, et Lang, 2012).

Cependant, depuis peu, l'étude de la *mindfulness* commence à investir certaines entreprises Outre-Atlantique (Strub et Steiler, 2013 ; Gauthier, Meyer, Grefe et Gold, 2015; Chade-Meng Tan, 2014) en mettant en lumière ses effets protecteurs sur la santé des salariés. La *mindfulness* favoriserait ainsi la satisfaction au travail et préviendrait l'épuisement professionnel dans des emplois exigeants sur le plan émotionnel (Hülshager, Alberts, Feinholdt, et Lang, 2012). Même si l'on constate un intérêt récent et grandissant autours de la notion de *mindfulness* appliquée au travail, les recherches demeurent peu nombreuses lorsqu'il s'agit de la santé au travail et des risques psychosociaux.

Les risques psychosociaux sont définis comme « les risques pour la santé mentale, physique et sociale, engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental » (Gollac et Bodier, 2011). Les risques psychosociaux trouvent leurs origines dans de multiples facteurs et peuvent avoir des conséquences délétères sur la santé des travailleurs (Saint-Dizier de Almeida et Valléry, 2017). Toutefois, la perception du risque varie d'un individu à un autre et il nous semble important de prendre en considération des déterminants individuels à travers des notions comme la *mindfulness* en interaction avec les situations professionnelles (Gollac et Bodier, 2011).

Par ailleurs, afin de mieux comprendre les mécanismes qui sous – tendent le fonctionnement optimal des individus (Seligman, 2002, cité par Feuvrier, 2014), nous souhaiterions étudier l'influence

de la *mindfulness* sur le sens de la vie et plus particulièrement sur le sens du travail qui peut lui aussi être un facteur protecteur dans la vie professionnelle. Le concept de sens du travail est défini comme

« une construction individuelle - à partir des perceptions personnelles d'une personne, socialement - à partir de normes ou de perceptions partagées, ou des deux » (Pratt et Ashforth, 2003). D'après Rosso, Dekas et Wrzesniewski (2010), la perception du sens du travail est déterminée par des éléments propres à l'individu (valeurs, motivations, croyances), également influencée par l'environnement, notamment les interactions et relations au travail et en dehors (collègues, dirigeants, groupe et communauté, famille), ou le contexte social, ici la situation de travail (la conception des tâches et les missions organisationnelles, la situation financière, les domaines non liés au travail) ou encore d'autres facteurs comme la spiritualité et la religion. D'après Morin (2010), les facteurs influençant le sens du travail chez un individu sont de « faire valoir l'utilité sociale du travail, offrir des occasions d'apprentissage et de développement, se préoccuper de la qualité des relations interpersonnelles, donner de l'autonomie aux employés, veiller à la rectitude morale dans le travail et reconnaître les employés ». Plusieurs études montrent que le développement de la notion de sens, que ce soit de la vie ou du travail, peut avoir un rôle protecteur aussi bien dans la sphère personnelle que professionnelle (Bernaud et al., 2015).

Objectifs et Hypothèses de la présente étude : Dans une précédente recherche de Sauvain, Villieux, Weismann – Arcache et Gouvernet (2018), nous avons pu constater que la *mindfulness* « trait » pouvait être un facteur protecteur de *burnout*. Cette fois, nous avons voulu comprendre les mécanismes qui sous-tendent cette relation en élargissant notre étude à plusieurs indicateurs des risques psychosociaux. En nous basant sur le modèle de Karasek, nous supposons que les personnes présentant un haut degré de *mindfulness* auront un score élevé sur la dimension « Latitude décisionnelle » et faible pour la dimension « Demande psychologique » à partir des scores auto-déclarés des participants. Tout comme le sens du travail peut être un facteur protecteur face aux événements de vie professionnelles et personnelles (Bernaud et al., 2015), la *mindfulness* serait un facteur protecteur face aux épreuves de la vie considérées comme difficiles (Csillik et Tafticht, 2012 ; Weinstein, Brown, Ryan, 2009). Nous supposons ainsi que la *mindfulness* pourrait être liée positivement avec le sens du travail.

La méthode envisagée ici est une méthode quantitative. Les échelles utilisées dans cette étude sont : la *Mindfulness Attention Awareness Scale* de Brown et Ryan (2003), validée en français par Jermann, Billieux, Laroï, D'Argembeau, Bondolfi, Zermatten et Van der Linden (2009). Pour la mesure des risques psychosociaux, l'échelle utilisée est celle du *Job Content Questionnaire* (Karasek et Theorell, 1990), la version utilisée est celle de l'enquête SUMER (Guignon, Niedhammer, & Sandret, 2008). Pour la mesure du sens du travail, l'échelle utilisée est l'Inventaire du sens au travail (Arnoux – Nicolas, Sovet, Lhotellier, Bernaud, 2016).

L'étude est en phase initiale. Lors de ce colloque, nous souhaiterions avoir des conseils en vue d'un prochain recueil de données. À plus long terme, nous aimerions proposer un accompagnement individuel et/ou collectif à la *mindfulness* centrée sur le travail en nous basant notamment sur l'accompagnement employé pour le sens du travail et de la vie (Bernaud et al., 2015). L'entraînement à la *mindfulness* par le biais de ce type d'accompagnement permettrait de développer cette compétence psychologique et de travailler sur les facteurs de risques psychosociaux comme les valeurs, la charge de travail, la gestion du temps, les émotions, l'équilibre de vie et les relations au travail afin de prévenir la souffrance au travail.

Question cruciale : Aujourd'hui, dans les entreprises françaises, de plus en plus de programmes de « pleine conscience » visant à diminuer le stress des salariés se mettent en place. Ce type de protocole a déjà été mené auprès de populations professionnelles ou étudiantes (Gauthier, Meyer, Grefe et Gold, 2015; Kang, Choi et Ryu, 2009 ; Shapiro, Schwartz et Bonner, 1998). Suite aux travaux de Antoine, Dauvier, Andreotti et Congard (2018) mettant en avant des variations dans les effets interindividuels des programmes *Mindfulness Based Intervention*, nous nous posons la question de la pertinence de l'adaptation de ce type de programme en lien avec les besoins d'une population de travailleurs, leurs visions sur leur sens du travail, leurs caractéristiques personnelles et les effets réels de ceux-ci sur la prévention des risques psychosociaux.

Annexe 4 Questionnaire de l'étude 1 et de l'étude 2



Etudiante dans le parcours Psychologie du Travail et Sociale à l'Université de Rouen, je réalise une recherche qui s'intéresse au bien-être des individus dans un domaine professionnel.

Ce questionnaire dure à peine plus d'une **quinzaine de minutes**. Les données collectées sont **totale­ment anonymes et confidentielles**.

Compléter ce questionnaire implique votre libre consentement à participer à cette recherche. Merci de répondre à toutes les questions posées. **Il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses, répondez le plus sincèrement possible en toute spontanéité.**

Si vous souhaitez des informations complémentaires, vous pouvez me contacter à l'adresse mail suivante : mathilde.sauvain@etu.univ-rouen.fr

Merci de votre participation.

Mathilde Sauvain

Ressentis émotionnels

Consigne :

Vous trouverez des adjectifs qui expriment différentes émotions. Indiquez dans quelle mesure vous vous êtes senti(e) de cette façon au cours de la dernière semaine.

Lisez bien ces adjectifs et écrivez le chiffre approprié dans l'espace réservé.

Indiquez votre réponse en vous aidant de l'échelle suivante :

Très peu / Pas du tout	Un peu	Modérément	Beaucoup	Très fortement
1	2	3	4	5

- | | | | |
|------------------------------|-----|---------------------------|-----|
| 1. Intéressé(e) | () | 11. Irritable | () |
| 2. Angoissé(e)/Stressé(e) | () | 12. Vigilant(e) | () |
| 3. Excité(e)/Stimulé(e) | () | 13. Honteux (se) | () |
| 4. Bouleversé(e)/Troublé(e) | () | 14. Inspiré(e)/Emballé(e) | () |
| 5. Solide/Fort(e) | () | 15. Nerveux (se) | () |
| 6. Coupable | () | 16. Déterminé(e) | () |
| 7. Affolé(e)/Terrorisé(e) | () | 17. Attentif (ve) | () |
| 8. Hostile | () | 18. Agité(e) | () |
| 9. Enthousiaste/Passionné(e) | () | 19. Actif (ve) | () |
| 10. Fier/fière | () | 20. Effrayé(e) | () |

Gestion des émotions

Consigne :

1. Décrivez une situation stressante que vous avez connue durant les derniers mois (situation qui vous a particulièrement affectée)

2. Précisez l'intensité de malaise, de stress qu'a suscité chez vous cette situation :

1	2	3
Faible	Moyen	Fort

3. Indiquez pour chacune des stratégies suivantes (au verso), si oui ou non vous l'utilisez pour faire face à votre problème.

Pour cela il suffit de cocher la case adéquate dans le tableau figurant à droite de la feuille.

Vous avez le choix entre quatre réponses possibles (OUI, PLUTOT OUI, PLUTOT NON, NON).

Exemple :

	Non	Plutôt non	Plutôt oui	Oui
J'ai essayé d'utiliser mes expériences passées pour résoudre le problème				

Mettre une croix dans l'une des 4 cases, celle qui correspond le mieux à vos réactions à l'événement décrit ci-dessus.

	Non	Plutôt non	Plutôt oui	Oui
1. J'ai établi un plan d'action et je l'ai suivi.				
2. J'ai souhaité que la situation disparaisse ou finisse.				
3. J'ai parlé à quelqu'un de ce que je ressentais.				
4. Je me suis battu pour ce que je voulais.				

5. J'ai souhaité pouvoir changer ce qui est arrivé.				
6. J'ai sollicité l'aide d'un professionnel et j'ai fait ce qu'on m'a conseillé.				
7. J'ai changé positivement.				
8. Je me suis senti mal de ne pouvoir éviter le problème.				
9. J'ai demandé des conseils à une personne digne de respect et je les ai suivis.				
10. J'ai pris les choses une par une.				
11. J'ai espéré qu'un miracle se produirait.				
12. J'ai discuté avec quelqu'un pour en savoir plus au sujet de la situation.				
13. Je me suis concentré sur un aspect positif qui pourrait apparaître après.				
14. Je me suis culpabilisé.				
15. J'ai contenu (gardé pour moi) mes émotions.				
16. Je suis sorti plus fort de la situation.				
17. J'ai pensé à des choses irréelles ou fantastiques pour me sentir mieux.				
18. J'ai parlé avec quelqu'un qui pouvait agir concrètement au sujet du problème.				
19. J'ai changé des choses pour que tout puisse bien finir				
20. J'ai essayé de tout oublier.				
21. J'ai essayé de ne pas m'isoler.				
22. J'ai essayé de ne pas agir de manière précipitée ou de suivre la première idée.				
23. J'ai souhaité pouvoir changer d'attitude.				
24. J'ai accepté la sympathie et la compréhension de quelqu'un.				
25. J'ai trouvé une ou deux solutions au problème.				
26. Je me suis critiqué(e) ou sermonné(e).				
27. Je savais ce qu'il fallait faire, aussi j'ai redoublé d'efforts et j'ai fait tout mon possible pour y arriver.				

Expériences au jour le jour

Consigne : Vont-vous être présentées maintenant des affirmations au sujet de différents ressentis quotidiens. Merci d'indiquer à quelle fréquence il vous arrive d'éprouver chacun de ces ressentis. Répondez selon vos **ressentis réels** plutôt que par rapport à ce que vos ressentis **pourraient être**. Pour cela indiquez votre réponse en vous aidant de l'échelle en 6 points allant de 1 « Presque toujours » à 6 « Presque jamais ». Merci de répondre à tous les items sans revenir en arrière.

1- Il m'arrive d'éprouver une émotion et de ne pas en prendre conscience avant un certain temps.

Presque toujours Très souvent Assez souvent Rarement Très rarement Presque jamais

2- Je casse ou renverse des choses parce que je suis inattentif (ve) ou parce que je pense à autre chose.

Presque toujours Très souvent Assez souvent Rarement Très rarement Presque jamais

3- J'ai des difficultés à rester concentré(e) sur ce qui se passe dans le présent.

Presque toujours Très souvent Assez souvent Rarement Très rarement Presque jamais

4- J'ai tendance à marcher rapidement pour me rendre la ou je veux aller, sans prêter attention à ce qui se passe durant le trajet.

Presque toujours Très souvent Assez souvent Rarement Très rarement Presque jamais

5- J'ai tendance à ne pas remarquer des sensations de tension physique ou d'inconfort jusqu'à ce qu'elles captent vraiment mon attention.

Presque toujours Très souvent Assez souvent Rarement Très rarement Presque jamais

6- J'oublie le nom d'une personne presque immédiatement après l'avoir entendu pour la première fois.

Presque toujours Très souvent Assez souvent Rarement Très rarement Presque jamais

7- Il me semble que je fonctionne « en mode automatique » sans être très conscient(e) de ce que je fais.

Presque toujours Très souvent Assez souvent Rarement Très rarement Presque jamais

8- Je fais les choses très rapidement sans y prêter vraiment attention.

Presque toujours Très souvent Assez souvent Rarement Très rarement Presque jamais

9- Je suis tellement focalisé(e) sur le but que je veux atteindre que je perds de vue ce que je suis en train de faire pour y parvenir.

Presque toujours Très souvent Assez souvent Rarement Très rarement Presque jamais

10- Je fais des travaux ou des tâches de manière automatique, sans me rendre compte de ce que je suis en train de faire.

Presque toujours Très souvent Assez souvent Rarement Très rarement Presque jamais

11- Je me surprends à écouter quelqu'un d'une oreille tout en faisant autre chose.

Presque toujours Très souvent Assez souvent Rarement Très rarement Presque jamais

12- Je me déplace en voiture « en pilotage automatique » et il m'arrive d'être étonné(e) de me retrouver la ou je suis.

Presque toujours Très souvent Assez souvent Rarement Très rarement Presque jamais

13- Je me surprends à être préoccupé(e) par l'avenir ou le passé.

Presque toujours Très souvent Assez souvent Rarement Très rarement Presque jamais

14- Je me surprends à effectuer des choses sans y prêter attention.

Presque toujours Très souvent Assez souvent Rarement Très rarement Presque jamais

15- Je grignote sans réaliser que je suis en train de manger.

Presque toujours Très souvent Assez souvent Rarement Très rarement Presque jamais

Bien être au travail

Ce questionnaire concerne votre vie professionnelle. Vous trouverez ci-dessous plusieurs affirmations avec lesquelles vous pouvez être plus ou moins en accord (ou en désaccord). Indiquez votre position (accord ou désaccord) en entourant la réponse qui exprime le mieux votre point de vue. Soyez spontané(e) et sincère dans vos réponses.

Fort désaccord	Désaccord	Plutôt désaccord	Ni accord Ni désaccord	Plutôt d'accord	Accord	Fortement d'accord
1	2	3	4	5	6	7

1. En général, ma vie professionnelle correspond tout à fait à mes idéaux	1	2	3	4	5	6	7
2. Mes conditions de vie professionnelle sont excellentes	1	2	3	4	5	6	7
3. Je suis satisfait(e) de ma vie professionnelle	1	2	3	4	5	6	7
4. Jusqu'à maintenant, j'ai obtenu les choses importantes que je voulais dans ma vie professionnelle	1	2	3	4	5	6	7
5. Si je pouvais recommencer ma vie professionnelle, je n'y changerais presque rien	1	2	3	4	5	6	7
6. Je mène une vie professionnelle qui a un but et du sens	1	2	3	4	5	6	7
7. Mes relations sociales au travail me soutiennent et sont enrichissantes	1	2	3	4	5	6	7
8. Je suis impliqué(e) et intéressé(e) par mes activités quotidiennes professionnelles	1	2	3	4	5	6	7
9. Je contribue activement au bonheur et au bien être des autres	1	2	3	4	5	6	7
10. Je suis compétent(e) et appliqué(e) dans les activités professionnelles qui sont importantes pour moi	1	2	3	4	5	6	7
11. Je suis quelqu'un de « bien » qui a une « bonne » vie professionnelle	1	2	3	4	5	6	7
12. Je suis optimiste quand à mon avenir professionnel	1	2	3	4	5	6	7
13. Les gens me respectent dans mon travail	1	2	3	4	5	6	7

Sentiment d'épuisement

Consigne : Indiquez la fréquence à laquelle vous ressentez ce qui est décrit à chaque item. Entourer le chiffre correspondant à votre réponse à l'aide de l'échelle ci-dessous

0 = Jamais

1 = Quelquefois par année au moins

2 = Une fois par mois au moins

3 = Quelques fois par mois

4 = Une fois par semaine

5 = Quelques fois par semaine

6 = Chaque jour

1. Je me sens émotionnellement vidé par mon travail	0	1	2	3	4	5	6
2. Je me sens « à bout » à la fin de ma journée de travail	0	1	2	3	4	5	6
3. Je me sens fatigué(e) lorsque je me lève le matin et que j'ai à affronter une autre journée de travail	0	1	2	3	4	5	6
4. Je peux comprendre facilement ce que les personnes ressentent	0	1	2	3	4	5	6
5. Je sens que je m'occupe de certaines personnes de façon impersonnelle comme s'ils étaient des objets	0	1	2	3	4	5	6
6. Travailler avec des gens tout au long de la journée me demande beaucoup d'effort	0	1	2	3	4	5	6
7. Je m'occupe très efficacement des problèmes des personnes qui m'entourent	0	1	2	3	4	5	6
8. Je sens que je craque à cause de mon travail	0	1	2	3	4	5	6
9. J'ai l'impression à travers mon travail d'avoir une influence positive sur les gens	0	1	2	3	4	5	6
10. Je suis devenu(e) plus insensible aux gens depuis que j'ai ce travail	0	1	2	3	4	5	6
11. Je crains que ce travail ne m'endurcisse émotionnellement	0	1	2	3	4	5	6

0 = Jamais

1 = Quelquefois par année au moins

2 = Une fois par mois au moins

3 = Quelques fois par mois

4 = Une fois par semaine

5 = Quelques fois par semaine

6 = Chaque jour

12. Je me sens plein(e) d'énergie	0	1	2	3	4	5	6
13. Je me sens frustré(e) par mon travail	0	1	2	3	4	5	6
14. Je sens que je travaille trop dur dans mon travail	0	1	2	3	4	5	6
15. Je ne me soucis pas vraiment de ce qui arrive à certains de mes camarades	0	1	2	3	4	5	6
16. Travailler au contact direct avec les gens me stresse trop	0	1	2	3	4	5	6
17. J'arrive facilement à créer une atmosphère détendue avec mes camarades	0	1	2	3	4	5	6
18. Je me sens ragaillardi(e) lorsque dans mon travail j'ai été proche des gens	0	1	2	3	4	5	6
19. J'ai accompli beaucoup de choses qui en valent la peine dans ce travail	0	1	2	3	4	5	6
20. Je me sens au bout du rouleau	0	1	2	3	4	5	6
21. Dans mon travail je traite les problèmes émotionnels très calmement	0	1	2	3	4	5	6
22. J'ai l'impression que certaines personnes me rendent responsable de certains de leurs problèmes	0	1	2	3	4	5	6

Votre personnalité

Vous allez trouver un certain nombre de qualificatifs qui peuvent ou non s'appliquer à vous. *Par exemple, vous êtes une personne qui aime passer du temps avec les autres !* Ecrivez devant chaque affirmation le chiffre indiquant combien vous approuvez ou désapprouvez l'affirmation :

Indiquez votre réponse en vous aidant de l'échelle suivante :

Désapprouve fortement	Désapprouve un peu	N'approuve ni ne désapprouve	Approuve un peu	Approuve fortement
1	2	3	4	5

Je me vois comme quelqu'un qui

1. _____ est réservé
2. _____ fait généralement confiance aux autres
3. _____ a tendance à être paresseux
4. _____ est "relaxé", détendu, gère bien les stress
5. _____ est peu intéressé par tout ce qui est artistique
6. _____ est sociable, extraverti
7. _____ a tendance à critiquer les autres
8. _____ travaille consciencieusement
9. _____ est facilement anxieux
10. _____ a une grande imagination

Merci de bien vouloir compléter ces informations pour terminer.

1) Votre âge :

2) Votre sexe :

Un homme Une femme

3) Votre profession :

4) Années d'anciennetés dans votre poste actuel :..... An(s)

Vérifiez rapidement que vous n'avez oublié aucune question...

Merci de votre participation !



Perceptions sur votre bien – être au travail

Doctorante, dans le parcours Psychologie du Travail et ingénierie PsychoSociale à l'Université de Rouen, je réalise une recherche qui s'intéresse à la santé des individus dans le domaine professionnel.

Ce questionnaire dure à peine plus de **vingt minutes**. Les données collectées sont **totale­ment anonymes et confidentielles**.

Compléter ce questionnaire implique votre libre consentement à participer à cette recherche. Merci de répondre à toutes les questions posées. **Il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses, répondez le plus sincèrement possible en toute spontanéité.**

Si vous souhaitez des informations complémentaires, vous pouvez me contacter à l'adresse mail suivante : mathilde.sauvain@etu.univ-rouen.fr

Merci par avance pour votre participation.

Mathilde Sauvain-Sabé

Ressentis émotionnels

Vous trouverez des adjectifs qui expriment différentes émotions. Indiquez dans quelle mesure vous vous êtes senti(e) de cette façon au cours de la dernière semaine.

Lisez bien ces adjectifs et écrivez le chiffre approprié dans l'espace réservé.

Indiquez votre réponse en vous aidant de l'échelle suivante :

**Très peu /
Pas du tout**

1

Un peu

2

Modérément

3

Beaucoup

4

Très fortement

5

- | | | | |
|------------------------------|-----|---------------------------|-----|
| 1. Intéressé(e) | () | 11. Irritable | () |
| 2. Angoissé(e)/Stressé(e) | () | 12. Vigilant(e) | () |
| 3. Excité(e)/Stimulé(e) | () | 13. Honteux (se) | () |
| 4. Bouleversé(e)/Troublé(e) | () | 14. Inspiré(e)/Emballé(e) | () |
| 5. Solide/Fort(e) | () | 15. Nerveux (se) | () |
| 6. Coupable | () | 16. Déterminé(e) | () |
| 7. Affolé(e)/Terrorisé(e) | () | 17. Attentif (ve) | () |
| 8. Hostile | () | 18. Agité(e) | () |
| 9. Enthousiaste/Passionné(e) | () | 19. Actif (ve) | () |
| 10. Fier/fière | () | 20. Effrayé(e) | () |

Mes Sentiments face à mes émotions

Tout le monde se trouve un jour où l'autre confronté à des événements négatifs ou désagréables et chacun y réagit à sa façon. En répondant aux questions suivantes, on vous demande ce que vous pensez généralement lorsque vous vivez des événements négatifs ou désagréables.

Lorsque je vis des événements négatifs ou désagréables...

	Presque jamais	Parfois	Régulièrement	Souvent	Presque toujours
1. J'ai le sentiment que je suis celui/celle à blâmer pour ce qui s'est passé.	1	2	3	4	5
2. Je pense que je dois accepter que cela se soit passé.	1	2	3	4	5
3. Je pense souvent à ce que je ressens par rapport à ce que j'ai vécu.	1	2	3	4	5
4. Je pense à des choses plus agréables que celles que j'ai vécues.	1	2	3	4	5
5. Je pense à la meilleure façon de faire.	1	2	3	4	5
6. Je pense pouvoir apprendre quelque chose de la situation.	1	2	3	4	5
7. Je pense que tout cela aurait pu être bien pire.	1	2	3	4	5
8. Je pense souvent que ce que j'ai vécu est bien pire que ce que d'autres ont vécu.	1	2	3	4	5
9. J'ai le sentiment que les autres sont à blâmer pour ce qui s'est passé.	1	2	3	4	5
10. J'ai le sentiment que je suis responsable de ce qui s'est passé.	1	2	3	4	5
11. Je pense que je dois accepter la situation.	1	2	3	4	5
12. Je suis préoccupé(e) par ce que je pense et ce que je ressens concernant ce que j'ai vécu.	1	2	3	4	5
13. Je pense à des choses agréables qui n'ont rien à voir avec ce que j'ai vécu.	1	2	3	4	5
14. Je pense à la meilleure manière de faire face à la situation.	1	2	3	4	5

	Presque jamais	Parfois	Régulière- ment	Souvent	Presque toujours
15. Je pense pouvoir devenir une personne plus forte suite à ce qui s'est passé.					
16. Je pense que d'autres passent par des expériences bien pires.	1	2	3	4	5
17. Je repense sans cesse au fait que ce que j'ai vécu est terrible.	1	2	3	4	5
18. J'ai le sentiment que les autres sont responsables de ce qui s'est passé.	1	2	3	4	5
19. Je pense aux erreurs que j'ai commises par rapport à ce qui s'est passé.	1	2	3	4	5
20. Je pense que je ne peux rien changer à ce qui s'est passé.	1	2	3	4	5
21. Je veux comprendre pourquoi je me sens ainsi à propos de ce que j'ai vécu.	1	2	3	4	5
22. Je pense à quelque chose d'agréable plutôt qu'à ce qui s'est passé.	1	2	3	4	5
23. Je pense à la manière de changer la situation.	1	2	3	4	5
24. Je pense que la situation a aussi des côtés positifs.	1	2	3	4	5
25. Je pense que cela ne s'est pas trop mal passé en comparaison	1	2	3	4	5

Expériences au jour le jour

Vont-vous être présentées maintenant des affirmations au sujet de différents ressentis quotidiens. Merci d'indiquer à quelle fréquence il vous arrive d'éprouver chacun de ces ressentis. Répondez selon vos **ressentis réels** plutôt que par rapport à ce que vos ressentis **pourraient être**. Pour cela indiquez votre réponse en vous aidant de l'échelle en 6 points allant de 1 « Presque toujours » à 6 « Presque jamais ». Merci de répondre à tous les items sans revenir en arrière.

1- Il m'arrive d'éprouver une émotion et de ne pas en prendre conscience avant un certain temps.

Presque toujours Très souvent Assez souvent Rarement Très rarement Presque jamais

2- Je casse ou renverse des choses parce que je suis inattentif (ve) ou parce que je pense à autre chose.

Presque toujours Très souvent Assez souvent Rarement Très rarement Presque jamais

3- J'ai des difficultés à rester concentré(e) sur ce qui se passe dans le présent.

Presque toujours Très souvent Assez souvent Rarement Très rarement Presque jamais

4- J'ai tendance à marcher rapidement pour me rendre la ou je veux aller, sans prêter attention à ce qui se passe durant le trajet.

Presque toujours Très souvent Assez souvent Rarement Très rarement Presque jamais

5- J'ai tendance à ne pas remarquer des sensations de tension physique ou d'inconfort jusqu'à ce qu'elles captent vraiment mon attention.

Presque toujours Très souvent Assez souvent Rarement Très rarement Presque jamais

6- J'oublie le nom d'une personne presque immédiatement après l'avoir entendu pour la première fois.

Presque toujours Très souvent Assez souvent Rarement Très rarement Presque jamais

7- Il me semble que je fonctionne « en mode automatique » sans être très conscient(e) de ce que je fais.

Presque toujours Très souvent Assez souvent Rarement Très rarement Presque jamais

8- Je fais les choses très rapidement sans y prêter vraiment attention.

Presque toujours Très souvent Assez souvent Rarement Très rarement Presque jamais

9- Je suis tellement focalisé(e) sur le but que je veux atteindre que je perds de vue ce que je suis en train de faire pour y parvenir.

Presque toujours Très souvent Assez souvent Rarement Très rarement Presque jamais

10- Je fais des travaux ou des tâches de manière automatique, sans me rendre compte de ce que je suis en train de faire.

Presque toujours Très souvent Assez souvent Rarement Très rarement Presque jamais

11- Je me surprends à écouter quelqu'un d'une oreille tout en faisant autre chose.

Presque toujours Très souvent Assez souvent Rarement Très rarement Presque jamais

12- Je me déplace en voiture « en pilotage automatique » et il m'arrive d'être étonné(e) de me retrouver la ou je suis.

Presque toujours Très souvent Assez souvent Rarement Très rarement Presque jamais

13- Je me surprends à être préoccupé(e) par l'avenir ou le passé.

Presque toujours Très souvent Assez souvent Rarement Très rarement Presque jamais

14- Je me surprands à effectuer des choses sans y prêter attention.

Presque toujours Très souvent Assez souvent Rarement Très rarement Presque jamais

15- Je grignote sans réaliser que je suis en train de manger.

Presque toujours Très souvent Assez souvent Rarement Très rarement Presque jamais

Sentiment d'épuisement

Nous vous proposons d'entourer le chiffre correspondant le mieux à votre sentiment afin de répondre à la question posée.

En pensant à votre travail, globalement...

	Jamais	Presque jamais	Rarement	Parfois	Souvent	Très souvent	Toujours
1 ...vous êtes-vous senti(e) fatigué(e) ?	1	2	3	4	5	6	7
2 ...vous êtes-vous senti(e) déçu(e) par certaines personnes ?	1	2	3	4	5	6	7
3 ...vous êtes-vous senti(e) désespéré(e) ?	1	2	3	4	5	6	7
4 ...vous êtes-vous senti(e) « sous pression » ?	1	2	3	4	5	6	7
5 ...vous êtes-vous senti(e) physiquement faible ou malade ?	1	2	3	4	5	6	7
6 ...vous êtes-vous senti(e) « sans valeur » ou « en échec » ?	1	2	3	4	5	6	7
7 ...avez-vous ressenti(e) des difficultés de sommeil	1	2	3	4	5	6	7
8 ...vous êtes-vous senti(e) délaissé(e)	1	2	3	4	5	6	7
9 ...vous êtes-vous senti(e) déprimé(e)	1	2	3	4	5	6	7
10...pouvez-vous dire « J'en ai assez »/« Ça suffit » ?	1	2	3	4	5	6	7

Prise de recul sur le travail

Ci-dessous, vous trouverez des énoncés à propos de vous. Pour chacun, veuillez indiquer ce qui vous convient le mieux

1	2	3	4	5
Ne convient absolument pas	Convient un peu	Convient moyennement	Convient bien	Convient absolument

Le soir...

1. J'oublie le travail

Ne convient absolument pas Convient un peu Convient moyennement Convient bien Convient absolument

2. Je ne pense absolument pas à mon travail

Ne convient absolument pas Convient un peu Convient moyennement Convient bien Convient absolument

3. J'arrive à trouver la distance par rapport à mon travail

Ne convient absolument pas Convient un peu Convient moyennement Convient bien Convient absolument

4. J'arrive à prendre du recul par rapport aux défis professionnels

Ne convient absolument pas Convient un peu Convient moyennement Convient bien Convient absolument

Sens du travail

Vous trouverez ci-dessous différentes questions qui sont en lien avec la perception que vous pouvez avoir de votre travail. Vous indiquerez votre degré d'accord ou de désaccord en cochant la case qui convient.

1	2	3	4	5	6	7
Fortement en désaccord	En désaccord	Légèrement en désaccord	Ni en désaccord, ni en accord	Légèrement en accord	En accord	Fortement en accord

1. J'ai bien compris l'utilité de mon travail.	1	2	3	4	5	6	7
2. Je ne vois pas très bien quel est le sens de mon travail actuel.	1	2	3	4	5	6	7
3. Je trouve mon emploi enrichissant d'un point de vue personnel.	1	2	3	4	5	6	7
4. Je me dis souvent que dans mon poste de travail, je ne sais pas où je vais.	1	2	3	4	5	6	7
5. Mon travail n'apporte que peu de choses à ma vie.	1	2	3	4	5	6	7
6. Je me dis parfois que mon travail ne sert pas à grand-chose.	1	2	3	4	5	6	7
7. Mon travail a une direction bien claire et précise.	1	2	3	4	5	6	7
8. Mon emploi ne m'aide pas à avoir des perspectives de vie bien claires.	1	2	3	4	5	6	7
9. Je n'arrive pas à bien saisir ce que mon travail apporte.	1	2	3	4	5	6	7
10. Mon emploi actuel donne du sens à ma vie.	1	2	3	4	5	6	7
11. Il arrive régulièrement que je ne comprenne pas les finalités de mon travail.	1	2	3	4	5	6	7
12. Je ne saisis pas ce que mon travail change à l'ordre du monde ou de la société.	1	2	3	4	5	6	7
13. Dans mon emploi, les buts à atteindre sont stimulants et signifiants.	1	2	3	4	5	6	7
14. Quoiqu'on en dise, je trouve que beaucoup d'emplois sont absurdes.	1	2	3	4	5	6	7
15. Je ne sais pas bien ce que je dois faire pour que mon travail soit considéré comme réussi.	1	2	3	4	5	6	7
16. Globalement, mon travail a beaucoup de sens pour moi.	1	2	3	4	5	6	7
17. Dans ma vie, j'attache une grande importance à mon travail.	1	2	3	4	5	6	7

Sentiment de stress

Pour chacune des 10 propositions ci-dessous, indiquez en entourant une seule réponse par ligne, la fréquence à laquelle vous estimez avoir été dans la situation évoquée (jamais, presque jamais, quelquefois, assez souvent ou très souvent) :

	Jamais 1	Presque jamais 2	Quelquefois 3	Assez souvent 4	Très souvent 5
1. Au cours du mois dernier, avez-vous été déstabilisé(e) par des événements qui se sont produit de manière inattendue ?	1	2	3	4	5
2. Au cours du mois dernier, avez-vous senti que vous étiez incapable de maîtriser des choses importantes dans votre vie ?	1	2	3	4	5
3. Au cours du mois dernier, vous êtes-vous senti(e) nerveux(-se) et stressé(e)	1	2	3	4	5
4. Au cours du mois dernier, avez-vous été confiant(e) dans votre capacité à gérer vos problèmes personnels ?	1	2	3	4	5
5. Au cours du mois dernier, avez-vous estimé que ce qui vous concerne allait dans le bon sens ?	1	2	3	4	5
6. Au cours du mois dernier, avez-vous constaté que vous n'avez pas pu faire face à toutes les choses que vous aviez à faire ?	1	2	3	4	5
7. Au cours du mois dernier, avez-vous été en mesure de gérer les énervements ressentis dans votre vie ?	1	2	3	4	5
8. Au cours du mois dernier, avez-vous senti que vous étiez détaché(e) des événements ?	1	2	3	4	5
9. Au cours du mois dernier, avez-vous été en colère parce que vous n'avez pas maîtrisé quelque chose ?	1	2	3	4	5
10. Au cours du mois dernier, avez-vous ressenti que les difficultés s'accumulaient tant que vous ne pouviez les surmonter ?	1	2	3	4	5

Mes pensées

Ci-dessous, vous trouverez des énoncés à propos de vous. Pour chacun, veuillez indiquer votre degré d'accord :

1	2	3	4
Pas du tout D'accord	Pas vraiment d'accord	Assez d'accord	Complètement d'accord

1. Mon attention est souvent focalisée sur des aspects de moi-même auxquels je préférerais ne pas penser.

1	2	3	4
---	---	---	---

2. J'ai toujours l'impression de ressasser des choses que j'ai récemment faites ou dites.

1	2	3	4
---	---	---	---

3. Il m'est parfois difficile de stopper des pensées me concernant.

1	2	3	4
---	---	---	---

4. Longtemps après qu'une dispute ou un désaccord se soit produit, je continue à y penser.

1	2	3	4
---	---	---	---

5. J'ai tendance à penser sans cesse à des choses qui me sont arrivées, bien longtemps après.

1	2	3	4
---	---	---	---

6. Je ne perds pas de temps à repenser à des choses qui se sont passées.

1	2	3	4
---	---	---	---

7. Je rejoue souvent dans ma tête la façon dont j'ai agi dans une situation passée.

1	2	3	4
---	---	---	---

8. Je me surprends souvent à réévaluer quelque chose que j'ai fait.

1	2	3	4
---	---	---	---

9. Je ne rumine jamais longtemps sur moi-même.

1	2	3	4
---	---	---	---

10. Il est facile pour moi de chasser de mon esprit des pensées indésirables.

1	2	3	4
---	---	---	---

11. Je réfléchis souvent à des épisodes de ma vie dont je ne devrais plus me préoccuper.

1	2	3	4
---	---	---	---

12. Je passe beaucoup de temps à repenser à des moments où j'ai été embarrassé(e) ou déçu(e).

1	2	3	4
---	---	---	---

Ressentis au travail

Ci-dessous, vous trouverez des énoncés à propos de vous. Pour chacun, veuillez indiquer votre degré d'accord :

1	2	3	4
Pas du tout d'accord	Pas d'accord	D'accord	Tout à fait d'accord

1 – Dans mon travail, je dois apprendre des choses nouvelles

1	2	3	4
---	---	---	---

2 – Dans mon travail, j'effectue des tâches répétitives

1	2	3	4
---	---	---	---

3 – Mon travail me demande d'être créatif

1	2	3	4
---	---	---	---

4 – Mon travail me permet souvent de prendre des décisions moi-même

1	2	3	4
---	---	---	---

5 – Mon travail demande un haut niveau de compétence

1	2	3	4
---	---	---	---

6 – Dans ma tâche, j'ai très peu de liberté pour décider comment je fais mon travail

1	2	3	4
---	---	---	---

7 – Dans mon travail, j'ai des activités variées

1	2	3	4
---	---	---	---

8 – J'ai la possibilité d'influencer le déroulement de mon travail

1	2	3	4
---	---	---	---

9 – J'ai l'occasion de développer mes compétences professionnelles

1	2	3	4
---	---	---	---

10 – Mon travail demande de travailler très vite

1	2	3	4
---	---	---	---

11 – Mon travail demande de travailler intensément

1	2	3	4
---	---	---	---

12 – On me demande d'effectuer une quantité de travail excessive

1	2	3	4
---	---	---	---

13 – Je dispose du temps nécessaire pour exécuter correctement mon travail

1	2	3	4
---	---	---	---

14 – Je reçois des ordres contradictoires de la part d'autres personnes

1	2	3	4
---	---	---	---

15 – Mon travail nécessite de longues périodes de concentration intense

1	2	3	4
---	---	---	---

16 – Mes tâches sont souvent interrompues avant d’être achevées, nécessitant de les reprendre plus tard

1	2	3	4
---	---	---	---

17 – Mon travail est très « bousculé »

1	2	3	4
---	---	---	---

18 – Attendre le travail de collègues ou d’autres départements ralentit souvent mon propre travail

1	2	3	4
---	---	---	---

19 – Mon supérieur se sent concerné par le bien-être de ses subordonnés

1	2	3	4
---	---	---	---

20 – Mon supérieur prête attention à ce que je dis

1	2	3	4
---	---	---	---

21 – Mon supérieur m’aide à mener ma tâche à bien

1	2	3	4
---	---	---	---

22 – Mon supérieur réussit facilement à faire collaborer ses subordonnés

1	2	3	4
---	---	---	---

23 – Les collègues avec qui je travaille sont des gens professionnellement compétents

1	2	3	4
---	---	---	---

24 – Les collègues avec qui je travaille me manifestent de l’intérêt

1	2	3	4
---	---	---	---

25 – Les collègues avec qui je travaille sont amicaux

1	2	3	4
---	---	---	---

26 – Les collègues avec qui je travaille m’aident à mener les tâches à bien

1	2	3	4
---	---	---	---

Pour terminer, merci de bien vouloir compléter ces informations.

5) Votre âge :

6) Vous êtes : Un homme Une femme

7) Votre profession :

8) Votre catégorie socio-professionnelle :

9) Années dans la profession :

10) Années d'ancienneté dans votre poste actuel :.....

Vérifiez rapidement que vous n'avez oublié aucune question...

Merci de votre participation !

Annexe 6 Descriptif de l'échantillon de l'étude 2

Données socio-démographiques constitutifs de l'échantillon de l'étude 2

		N = 180	%
Genre	Femmes	156	86.7
	Hommes	24	13.3
Âge	18 – 25 ans	18	10.00
	26 – 35 ans	61	33.90
	36 – 45 ans	50	27.80
	46 – 55 ans	38	21.1
	56 ans et plus	13	7.2
Profession	Infirmier(ères)	60	33.33
	Médecins	34	18.88
	Aide-soignants	27	15
	Personnels paramédical	20	11.1
	Salariés dans le secteur de la santé et du soin	16	8.88
	Cadres dans le secteur de la santé et du soin	8	4.44
	Aides médico-psychologiques	8	4.44
	Assistantes sociales	4	2.22
Pharmaciens	3	1.66	

Annexe 7 Formulaire d'information et formulaire de consentement pour les participants de l'étude 3

Formulaire d'information

A l'attention des participants à l'étude

Concerne : Effets d'un protocole pour la réduction du stress basé sur la mindfulness dans un contexte organisationnel auprès d'une population soignante.

Madame, Monsieur,

Ce protocole de recherche est un projet du service de psychiatrie adulte, secteur Jonction. Il a pour objectif d'évaluer un protocole de réduction du stress mis en place au sein d'une organisation, d'identifier les effets sur la santé psychologique des participants ainsi que sur l'organisation.

Nous souhaitons vous proposer de participer à un protocole de réduction de stress avec un instructeur pour une durée de 8 semaines. Outre la réalisation des séances de méditation, il vous sera proposé avant la première séance et après la dernière séance de remplir par vous mêmes des échelles cliniques, utilisées en pratique courante, afin de mieux préciser votre santé psychologique au travail à travers des mesures sur le bien – être au travail et sur le mal-être au travail. Également, un entretien semi-structuré portant sur votre vécu et votre ressenti subjectif suite à la pratique méditative sera proposé. L'ensemble des données seront anonymisées.

Afin de participer à cette étude, votre consentement libre et éclairé est nécessaire.

Il vous sera possible de demander votre retrait de cette étude à tout moment.

Prenez le temps de lire attentivement le présent formulaire.

Un médecin investigateur de l'étude vous a expliqué les buts, les contraintes et le déroulement de l'étude lors d'une séance préliminaire d'information. Il se tiendra à votre disposition pour répondre à vos questions éventuelles. Après vous avoir laissé le temps nécessaire à la réflexion, si vous êtes prêt à participer à cette étude, nous vous demanderons votre consentement écrit. Vous conserverez un exemplaire du formulaire d'information ainsi qu'une copie du formulaire de consentement. N'hésitez pas à nous interpeller si vous souhaitez des éclaircissements ou des informations complémentaires concernant certains points.

But : Ce protocole est sans risques majeurs sur la santé des participants. Il a pour objectif d'améliorer la connaissance sur la mindfulness appliquée à un contexte professionnel et de vous

faire bénéficier d'un protocole de réduction du stress. Le but de cette étude est de d'étudier les effets bénéfiques de la mindfulness au sein des organisations auprès une population de travailleurs ainsi que d'étudier les effets intra, inter-individuels et organisationnels.

Participation :

La participation à cette étude n'occasionne aucun frais, ni pour vous, ni pour votre assurance. Votre participation est volontaire. Renoncer à prendre part à l'étude n'aura aucune incidence sur votre travail. Vous pouvez renoncer en tout temps à poursuivre votre participation.

Les résultats de ce programme pourront être publiés dans des revues scientifiques médicales ou présentés au niveau national ou lors de réunions scientifiques internationales. Néanmoins, les données resteront strictement confidentielles et anonymisées.

Ce projet a été approuvé par le chef du département de santé mentale et de psychiatrie des Hôpitaux Universitaires de Genève et il a été soumis à la commission centrale d'éthique des HUG à Genève.

Déroulement et procédures du projet qualité:

Si vous acceptez de participer à ce protocole de recherche, après un questionnaire d'auto-évaluation au cours vérifier avec le médecin investigateur qui s'assurera qu'il n'y a pas de contre indication à votre participation et où sera réalisée une série d'évaluations de votre état psychique. En effet, vous n'avez pas à dévoiler vos antécédents médicaux, mais seulement prendre connaissances des possibles effets secondaires mineurs de la pratique, et des contre-indications absolues et relatives pour une participation. Si une contre-indication absolue ou relative vous concerne, alors il vous faut avertir le médecin investigateur que vous ne pouvez pas participer à notre étude.

Cette étude se déroulera dans le cadre d'un programme de soin spécifique avec 2 évaluations en cours de suivi (initiale, après 8 semaines) et un échange après 8 à 12 semaines de la fin du programme.

Les avantages :

Les participants à la présente étude bénéficieront d'un suivi attentif et de la part du médecin investigateurs.

Des exercices à domicile sont proposés entre les séances, avec un débriefing basé sur le volontariat. Des demandes d'entretiens individuelles avec l'instructeur (médecin investigateur) est possible à tout moment.

Parmi les bénéfices indirects de l'étude, citons les possibles effets bénéfiques suivants (Goyal et al. 2014) :

- Être, vivre dans le moment présent
- Développement personnel
- Développement d'empathie et de la compassion
- Amélioration de l'estime de soi
- Meilleure gestion du stress sur le court et le long terme

Ces aménagements nous permettront une connaissance plus approfondie des effets bénéfiques sur la santé psychologique au travail et nous aiderons à avoir des prises en charge beaucoup plus ciblées par rapport aux différences individuelles.

Les risques:

Ce projet sera conduit selon les conditions naturelles et toutes les mesures s'intégreront dans de bonnes pratiques cliniques tenant compte d'une prise en charge habituelle au CAPPI.

Un programme de *mindfulness based-stress reduction* (MBSR) M.B.S.R., présente les contre-indications absolues suivantes :

- Tout trouble psychiatrique en phase aiguë
- Trouble délirant
- Trouble schizophrénique en phase active
- États de stress aiguë non stabilisé

Un programme MBSR présente les contre-indications relatives suivantes :

- Trouble de la personnalité décompensé
- Séquelles psychologiques d'abus physique, émotionnels ou sexuels

Enfin, de possibles effets secondaires transitoires ont été décrits (Shapiro et al. 1992) :

- Effet paradoxaux d'anxiété induit par des états de relaxation
- Augmentation paradoxale de la tension
- Diminution de la motivation

- Ennui ou endormissement
- Douleur physiques en lien avec la posture
- Légère confusion ou désorientation
- Tension interne ou affects négatifs
- Sentir un besoin répété de pratiquer la méditation

Toute personne dont l'état de santé pourrait être altéré physiquement ou psychologiquement par les pratiques ou toute autre personne nuisant au déroulement des sessions dans de bonnes conditions peut être exclue des groupes.

Confidentialité:

Toutes les mesures seront prises afin de garantir la confidentialité des données.

Des données personnelles vous concernant sont recueillies pendant le protocole. Elles sont toutefois rendues anonymes et ne sont accessibles qu'aux investigateurs du protocole à des fins d'analyse scientifique. La base de données sera anonyme avec un code à 5 chiffres.

Plus précisément, une base de données informatique anonymisées sera constituée, comprenant les différentes échelles utilisées. Également des enregistrements audios des entretiens semi-structurés seront constitués et confiés après extraction des données importantes à un des investigateurs de l'étude qui aura la seule responsabilité de garder pour une durée de 20 ans les données.

Frais:

Aucun frais supplémentaire lié à votre participation à l'étude ne vous sera imputé.

Suis-je obligé de participer à ce protocole?

Non. Si vous décidez de ne pas participer à ce programme, c'est votre droit le plus strict et vous n'avez pas à justifier votre choix. Votre travail en tant que collaborateur des HUG n'en sera en aucun cas affecté. Vous pouvez aussi renoncer en tout temps à poursuivre votre participation.

Assurance:

Toutes les études sur des êtres humains effectuées dans les Hôpitaux universitaires de Genève doivent bénéficier d'une couverture d'assurance conformément à l'article 54 de la loi fédérale sur les médicaments et les dispositifs médicaux. Cette couverture d'assurance pour tests cliniques sera contractée par les HUG par l'intermédiaire du secrétariat général, suite à l'approbation de l'étude par la commission d'éthique.

Néanmoins aucun frais de participation n'est nécessaire pour cette étude.

Identité des médecins responsables, lesquels sont atteignables en cas de problème:

En cas de questions ou si vous souhaitez des informations complémentaires concernant ce projet de recherche, vous pouvez vous adresser au Dr. Othman Sentissi : 022 305 46 30 , ou au Dr. Michel Sabé au 079 55 30 720.

Références bibliographiques :

-Goyal M, Singh S, Sibinga EM, Gould NF, Rowland-Seymour A, Sharma R, Berger Z, Sleicher D, Maron DD, Shihab HM, Ranasinghe PD, Linn S, Saha S, Bass EB, Haythornthwaite JA. Meditation programs for psychological stress and well-being: a systematic review and meta-analysis. JAMA Intern Med. 2014 Mar;174(3):357-68. doi: 10.1001/jamainternmed.2013.13018.

Article disponible en libre accès sur le lien suivant :

<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/24395196>

-Shapiro DH Jr. Adverse effects of meditation: a preliminary investigation of long-term meditators. Int J Psychosom. 1992;39(1-4):62-7.

Article disponible en libre accès sur le lien suivant :

<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/1428622>

Formulaire du consentement du participant

Concerne: Effets d'un protocole pour la réduction du stress basé sur la mindfulness dans un contexte organisationnel auprès d'une population soignante

J'ai lu et compris l'information concernant ma participation à ce protocole du service ambulatoire de psychiatrie. Je comprends le but de l'étude. J'ai eu le temps nécessaire à la réflexion et la possibilité de poser des questions et j'y ai obtenu une réponse satisfaisante. En signant ce formulaire, je consens librement et en toute connaissance de cause à ce que je participe d'une manière volontaire à cette étude qui se déroulera dans les conditions naturelles et sans aucun frais ni pour moi ni pour mon assurance.

Je recevrai une copie de ce formulaire de consentement éclairé.

Nom du participant :

Signature du participant :

Lieu et date :

Je soussigné, médecin investigateur, confirme avoir fourni les informations nécessaires sur l'étude, avoir remis un exemplaire du formulaire d'information et de consentement signé par les diverses parties, être prêt à répondre à toutes les questions supplémentaires, le cas échéant et n'avoir exercé aucune pression pour que le participant accepte l'étude.

Je déclare satisfaire à toutes les obligations en relation avec ce protocole clinique.

Je déclare travailler en accord avec les principes éthiques énoncés notamment dans la «Déclaration d'Helsinki».

Nom de l'investigateur :

Signature de l'investigateur :

Lieu et date :

Annexe 8 : Comparaison des affects positifs et négatifs avant et après le programme MBSR de l'étude 3

Comparaison des affects positifs avant et après le programme M.B.S.R.

<i>Affects positifs</i>		<i>Corrélations</i>	<i>p</i>	<i>Moyenne</i>	<i>Ecart type</i>	<i>Erreur standard</i>	<i>t</i>	<i>p</i>	<i>d (de Cohen)</i>
Intéressé (e)	T1 et T2	.000	1.00	-.076	1.11	.30929	-.249	.80	1.11
Vigilant (e)	T1 et T2	.149	.62	-.769	1.69	.46896	-1.640	.17	1.69
Excité (e) / Stimulé (e)	T1 et T2	-.303	.31	.000	1.29	.35806	.000	1.00	1.29
Inspiré (e) / Emballé (e)	T1 et T2	-.203	.50	-.769	1.30	.36080	-2.132	.05	1.30
Solide / Fort (e)	T1 et T2	-.388	.19	-.461	1.61	.44743	-1.032	.32	1.61
Déterminé (e)	T1 et T2	-.117	.70	-.461	1.61	.44743	-1.032	.32	1.61
Attentif	T1 et t2	.432	.14	-.153	.898	.24926	-.617	.54	.89
Actif	T1 et T2	-.631	.02	-.384	1.60	.44633	-.862	.40	1.60
Enthousiaste / Passionné (e)	T1 et T2	-.187	.54	-.461	1.85	.51410	-.898	.38	1.85
Fier / Fière	T1 et T2	.092	.76	-.153	1.28	.35529	-.433	.67	1.28

Comparaison des affects négatifs avant et après le programme M.B.S.R.

<i>Affects négatifs</i>		<i>Corrélations</i>	<i>p</i>	<i>Moyenne</i>	<i>Ecart type</i>	<i>Erreur standard</i>	<i>t</i>	<i>p</i>	<i>d (de Cohen)</i>
Angoissé (e) / Stressé (e)	T1 et T2	.170	.57	.230	.926	.25705	.898	.38	.92
Bouleversé (e) / Troublé (e)	T1 et T2	.439	.13	.384	.960	.26647	1.443	.17	.96
Coupable	T1 et T2	.178	.56	.153	.554	.15385	1.000	.33	.55
Affolé (e) / Terrorisé (e)	T1 et T2			Pas de changement de moyenne observée					
Hostile	T1 et T2	-.182	.55	.000	.577	.16013	.000	1.00	.57
Irritable	T1 et T2	.349	.24	.153	.688	.19102	.805	.43	.68
Honteux	T1 et t2			Pas de changement de moyenne observée					
Nerveux	T1 et T2	.199	.51	-.230	.832	.23077	-1.00	.33	.83
Agité (e)	T1 et T2	-.272	.36	.461	.967	.26831	1.720	.11	.96
Effrayé (e)	T1 et T2	-	-	.153	.375	.10415	1.477	.16	.37

Annexe 9 Matrice de corrélations de Spearman avant et après le programme entre les variables

<i>Variables</i>	<i>Mindfulness trait</i>		<i>Burnout</i>		Affects positifs		Affects négatifs		Facteur Importance		Facteur Direction		Facteur Finalité	
	T1	T2	T1	T2	T1	T2	T1	T2	T1	T2	T1	T2	T1	
<i>1 - Mindfulness trait</i>														
T1														
T2	.46													
<i>2- Burnout</i>														
T1	-.35	-.41												
T2	.23	-.33	.41											
<i>3 - Affects</i>														
Affects positifs T1	.13	.42	-.23	.19										
Affects positifs T2	.12	.04	.06	.43	.82**									
Affects négatifs T1	-.16	-.78**	-.07	.27	-.33	-.11								
Affects négatifs T2	-.11	-.25	-.28	-.42	-.68*	-.65*	.41							
<i>4- Sens du travail</i>														
Facteur Importance T1	-.09	.37	-.63*	-.64*	.11	-.15	.05	.39						
Facteur Importance T2	-.10	.36	-.58*	-.54	.09	-.23	.10	.41	.93**					
Facteur Direction T1	.21	-.10	-.58.*	-.11	.13	.21	.54	.22	.60*	.47				
Facteur Direction T2	.12	.41	-.51	-.34	.53	.41	-.10	-.12	.64*	.52	.59*			
Facteur Finalité T1	-.15	-.04	-.25	-.22	.06	.03	.20	.21	.58*	.40	.54	.55*		
Facteur Finalité T2	-.17	.29	-.28	-.25	.44	.15	-.02	-.30	.63*	.56*	.41	.62*	.65*	

N = 13

Annexe 10 Guide d'entretien construit pour la réalisation des entretiens individuels

Guide d'entretien

Cadre à poser au démarrage :

1. Présentation générale pour expliquer la réalisation de l'entretien : Nature de l'organisme, chargée de l'enquête, statut du commanditaire, destination des résultats de l'enquête

Le déroulé de cet entretien a lieu dans le cadre d'une recherche sur les effets de la pleine conscience sur une population de salariés/ collaborateurs. Cette recherche s'inscrit dans mon travail de thèse actuellement en cours. Je suis doctorante en 3^{ème} année en psychologie du travail et des organisations, à l'université de Rouen, les résultats des entretiens réalisés serviront pour mon travail de thèse et permettront de mieux appréhender le rapport entre la pleine conscience et les effets sur les salariés ou collaborateurs.

2. Paramètres de l'entretien à prendre en compte :

- a. Objectifs de l'entretien « natures des informations à recueillir »

L'objectif de cet entretien est de pouvoir échanger sur les effets de ce programme sur vous – même après la réalisation de celui –ci il y a maintenant quelques mois.

- b. Enregistrement de l'entretien à l'aide d'un magnétophone

Cela ne vous dérange pas que j'enregistre ? C'est pour moi, pour mon usage personnel, pour m'éviter de prendre tout en notes et pour pouvoir discuter avec vous, c'est plus facile... c'est l'usage en psychologie afin de pouvoir traiter les données par la suite.

- c. Le thème de l'entretien

Recueillir certaines données socio-démographiques : Âge, genre, profession, ancienneté dans la profession

Guide thématique

Consigne initiale : Vous avez récemment suivi un programme de réduction du stress, pouvez – vous me raconter comment cela s'est passé ?

Grands thèmes à aborder lors de l'entretien	Sous thèmes à aborder lors de relances
Volonté / participation au programme M.B.S.R.	Connaissance du contenu Volonté/ souhait ou non de participer à ce programme (vérification volonté de l'intervention)
Avant le programme M.B.S.R.	Santé psychologique : stress, épuisement professionnel, rumination, détachement, bien-être Rapport au travail : comportemental, relations sociales, cognitif, conatifs Expérience : méditation, yoga
Déroulement du programme M.B.S.R.	Quand, comment, lieu, instructeur, connaissance du groupe
Pratique individuelle de la personne	Vécu, investissement, expérience, Ses motivations Objectifs personnels à suivre le programme
Engagement dans le programme	Réalisation des exercices pendant la séance Réalisation des exercices en inter - séance lors de la pratique individuelle
Après le programme M.B.S.R.	Changement constaté : de quel ordre, temporalité Influence sur le travail : attitudes, émotions, pensées, comportements au travail Santé psychologique : stress, épuisement professionnel, rumination, détachement Impacts / effet du programme sur son travail quotidien : relations dans l'organisation, rapport aux tâches, effets sur ses émotions, effet sur ses pensées Pérennité des effets du programme : satisfaction, maintien des exercices dans la vie quotidienne, volonté de continuer / refaire un programme ou de maintenir sous une autre forme la pratique méditative.

Grille d'entretien inspiré de l'article de Lyddy & Good (2017)

Annexe 11 : Descriptif de l'échantillon de l'étude 4

Données socio-démographiques constitutifs de l'échantillon

		N = 253	%
Genre	Femmes	213	84.2
	Hommes	40	15.8
Âge	18 – 25 ans	14	5.5
	26 – 35 ans	53	21
	36 – 45 ans	84	33.2
	46 – 55 ans	77	30.4
	56 ans et plus	25	9.9
Catégorie socio-professionnelle	Artisans, commerçants et chefs d'entreprise	16	6.30
	Cadres, professions intellectuelles supérieures	114	45.1
	Employés	76	30.0
	Ouvriers	2	0.8
	Professions intermédiaires	33	13.0
	Agriculteurs, exploitants	3	1.2
	Autres	9	3.6

Annexe 12 : Analyse factorielle des échelles PSS-10, BMS-10 et RQQ.

Variance totale expliquée									
Facteur	Valeurs propres initiales			Sommes extraites du carré des chargements			Sommes de rotation du carré des chargements		
	Total	% de la variance	% cumulé	Total	% de la variance	% cumulé	Total	% de la variance	% cumulé
1	13,731	42,908	42,908	13,731	42,908	42,908	7,592	23,725	23,725
2	2,558	7,993	50,901	2,558	7,993	50,901	6,336	19,800	43,525
3	1,622	5,069	55,970	1,622	5,069	55,970	3,982	12,445	55,970
4	1,257	3,927	59,897						
5	1,172	3,664	63,561						
6	,926	2,895	66,456						
7	,819	2,559	69,015						
8	,785	2,453	71,468						
9	,744	2,326	73,794						
10	,692	2,161	75,955						
11	,673	2,103	78,058						
12	,593	1,853	79,911						
13	,550	1,719	81,630						
14	,511	1,598	83,228						
15	,489	1,529	84,757						
16	,472	1,476	86,233						
17	,461	1,441	87,674						
18	,411	1,283	88,957						
19	,379	1,184	90,141						
20	,361	1,129	91,270						
21	,346	1,081	92,351						
22	,327	1,023	93,373						
23	,315	,986	94,359						
24	,284	,889	95,248						
25	,265	,827	96,075						
26	,243	,759	96,834						
27	,228	,713	97,548						
28	,219	,685	98,233						
29	,196	,612	98,845						
30	,190	,593	99,439						
31	,180	,561	100,000						

Méthode d'extraction : Analyse en composantes principales.

Matrice des composantes			
	Composante		
	1	2	3
BMS_1	,642	,377	
BMS_2	,641		-,335
BMS_3	,748		
BMS_4	,599	,405	
BMS_5	,596	,367	
BMS_6	,775		
BMS_7	,557	,378	
BMS_8	,712		
BMS_9	,801		
BMS_10	,427	,341	
PSS_1	,545		
PSS_2	,670		
PSS_3	,691		,552
PSS_4	,691		,552
PSS_5	,673		,364
PSS_6	,499		
PSS_7	,661		,392
PSS_8			
PSS_9	,610		
PSS_10	,742		
RQQ_1	,638		
RQQ_2	,729		
RQQ_3	,642	-,347	
RQQ_4	,665	-,353	
RQQ_5	,738	-,391	
RRQ_6	,720	-,360	
RQQ_7	,655	-,478	
RQQ_8	,562	-,347	
RQQ_9	,681	-,344	
RQQ_10	,707		
RQQ_11	,703	-,329	
RQQ_12	,757		

Méthode d'extraction : Analyse en composantes principales.
3 composantes extraites.

Rotation de la matrice des composantes			
	Composante		
	1	2	3
BMS_1		,756	
BMS_2	,328	,679	
BMS_3	,341	,730	
BMS_4		,731	
BMS_5		,685	
BMS_6	,433	,585	,308
BMS_7		,616	
BMS_8		,655	,308
BMS_9	,403	,685	
BMS_10		,594	
PSS_1	,311	,489	
PSS_2	,363	,478	,323
PSS_3			,821
PSS_4			,821
PSS_5		,349	,651
PSS_6			,479
PSS_7		,317	,666
PSS_8			
PSS_9	,401		,449
PSS_10	,321	,476	,554
RQQ_1	,591		
RQQ_2	,699		
RQQ_3	,698		
RQQ_4	,711		
RQQ_5	,798		
RRQ_6	,758		
RQQ_7	,790		
RQQ_8	,642		
RQQ_9	,717		
RQQ_10	,655		
RQQ_11	,707		
RQQ_12	,717	,327	

Méthode d'extraction : Analyse en composantes principales.

Méthode de rotation : Varimax avec normalisation Kaiser.a

Convergence de la rotation dans 5 itérations.

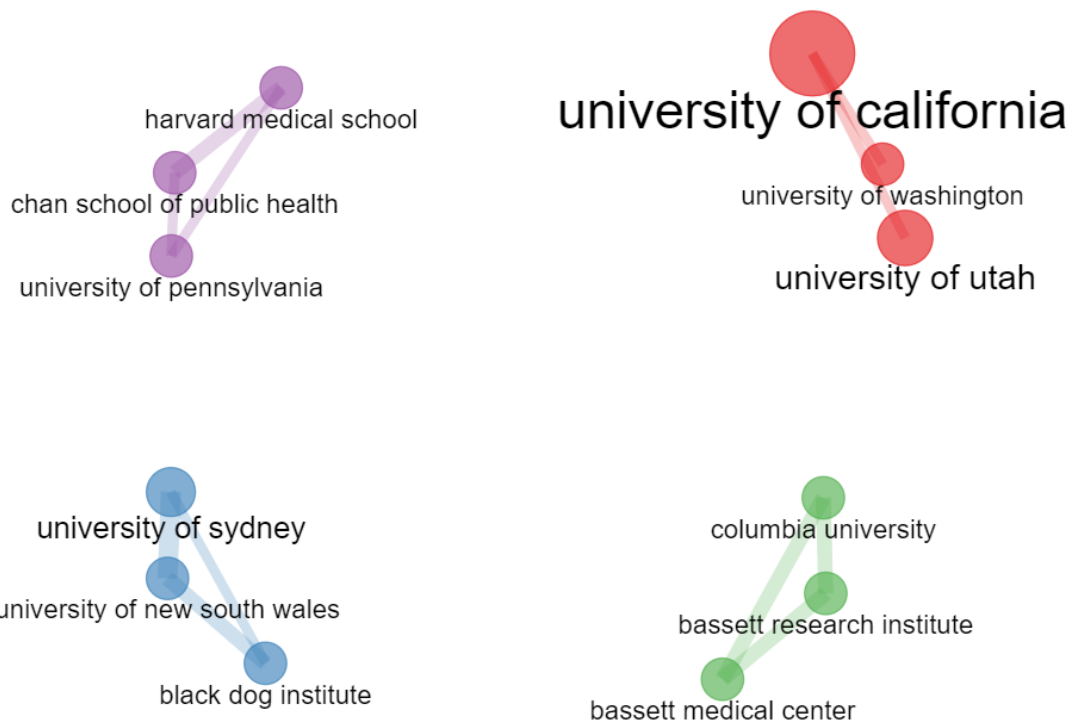
Annexe 13 Les liens de corrélation entre la *mindfulness* et le sens du travail

Matrice de corrélation de Bravais-Pearson entre la *mindfulness* trait et le sens du travail

	1	2	3	4	5	6
1 – <i>Mindfulness</i> trait						
2 – Importance du travail	.27**					
3 – Compréhension du travail	.30**	.68**				
4 – Direction du travail	.32**	.74**	.71**			
5 – Finalité du travail	.36**	.69**	.77**	.75**		

N= 253

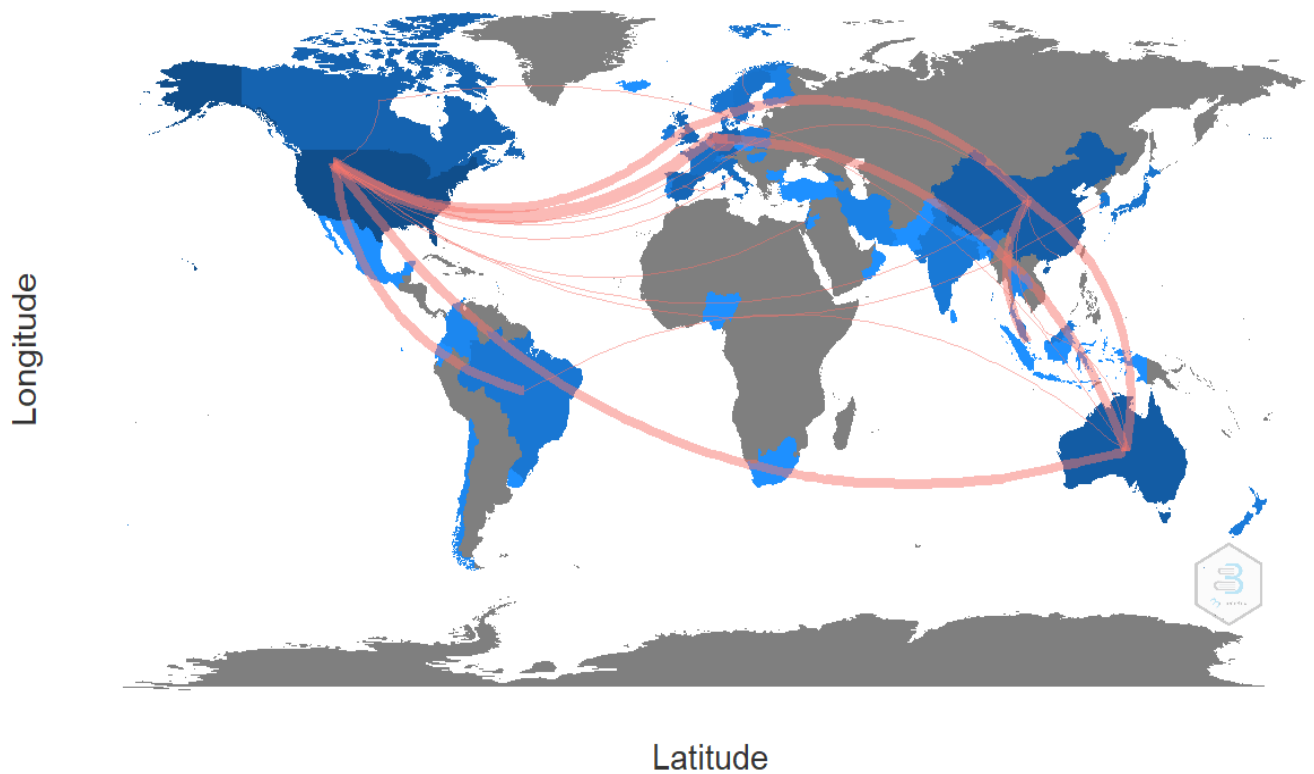
Annexe 14 Les différentes institutions internationales travaillant sur le sujet de la *mindfulness* au travail



Cette carte représente les groupes de recherche qui ont le nombre de publications le plus élevé travaillant sur le sujet de la mindfulness au travail.

Ces analyses ont été réalisées grâce au package bibliometrix sur le logiciel R (Version 4.1.0).

Country Collaboration Map



Cette carte représente les indices de collaborations intra-pays et inter-pays.

Ces analyses ont été réalisées grâce au package bibliometrix sur le logiciel R (Version 4.1.0).

Résumé

Au cours des vingt dernières années, le concept de *mindfulness* a été largement investigué dans les recherches scientifiques. De multiples définitions de la *mindfulness* émanent des études publiées. L'une d'entre elles a particulièrement retenue notre attention, il s'agit de celle de Brown & Ryan,(2003). Ces auteurs définissent la *mindfulness* comme une disposition à être attentif et conscient de ce qui se déroule dans le moment présent. Pour ces auteurs, la *mindfulness* est une capacité innée ou une ressource psychologique qu'il est possible de développer (Brown & Ryan, 2003; Brown, & Ryan, 2004; Weinstein & al., 2009). Même si quelques études ont établi un lien entre *mindfulness* et différentes variables liées au travail comme la performance, l'équilibre de vie professionnelle et personnelle ou encore le *burnout*, trop peu d'études sont menées pour étudier ces effets dans le milieu professionnel (Hülshager & al., 2013). Cette thèse a pour ambition de répondre à ce constat en étudiant la *mindfulness* en lien avec la santé au travail. Nous avons souhaité mettre en évidence le rôle de la *mindfulness* comme une ressource psychologique potentielle pour les individus au travail pouvant leur permettre d'accroître leur bien-être professionnel et les protéger du *burnout*. Pour cela, nous avons mis en œuvre quatre études (par questionnaire) permettant de répondre à cet objectif. En conclusion de ces études, les résultats permettent d'enrichir les connaissances, la compréhension du concept et de proposer des pistes d'actions pour élargir son utilisation.

Mots-clés : mindfulness, personnalité, bien-être au travail, mal-être au travail, ressources psychologiques

Abstract

Over the past twenty years, the concept of mindfulness has been extensively investigated in scientific research. Multiple definitions of mindfulness come from published studies. One of them that caught our attention was Brown & Ryan, (2003). These authors define mindfulness as a disposition to be attentive and aware of what is happening in the present moment. For these authors, mindfulness is an innate ability or psychological resource that can be developed (Brown & Ryan, 2003; Brown, & Ryan, 2004; Weinstein & al., 2009). Although some studies have linked mindfulness to different work-related variables such as performance, work-life balance, or burnout, too few studies are conducted to study these effects in the workplace. (Hülsheger & al., 2013). This thesis aims to respond to this observation by studying mindfulness related to occupational health. This thesis aims to respond to this observation by studying mindfulness related to occupational health. We wanted to highlight the role of mindfulness as a potential psychological resource for individuals at work that can enable them to increase their professional well-being and protect them from burnout. To this end, we have implemented four studies (per questionnaire) to meet this objective. In conclusion of these studies, the results allow to enrich the knowledge, the understanding of the concept and to propose avenues of action to expand its use.

Keywords: mindfulness, personality, well-being at work, ill-being at work, psychological resources