

Université de Montréal

Vérification de l'effet de la passion et la satisfaction des besoins de base sur  
la performance, le bien-être psychologique, la détresse psychologique,  
l'état de flow et la vitalité subjective au travail.

Par

Jacques Forest

Département de psychologie

Faculté des Arts et des Sciences

Thèse présentée à la Faculté des Études Supérieures en vue de l'obtention  
du grade de Philosophiae Doctor (Ph.D.) en psychologie - recherche et  
intervention, option psychologie du travail et des organisations.

Décembre 2005

© Jacques Forest, 2005





Library and  
Archives Canada

Published Heritage  
Branch

395 Wellington Street  
Ottawa ON K1A 0N4  
Canada

Bibliothèque et  
Archives Canada

Direction du  
Patrimoine de l'édition

395, rue Wellington  
Ottawa ON K1A 0N4  
Canada

*Your file* *Votre référence*

ISBN: 978-0-494-23153-1

*Our file* *Notre référence*

ISBN: 978-0-494-23153-1

#### NOTICE:

The author has granted a non-exclusive license allowing Library and Archives Canada to reproduce, publish, archive, preserve, conserve, communicate to the public by telecommunication or on the Internet, loan, distribute and sell theses worldwide, for commercial or non-commercial purposes, in microform, paper, electronic and/or any other formats.

The author retains copyright ownership and moral rights in this thesis. Neither the thesis nor substantial extracts from it may be printed or otherwise reproduced without the author's permission.

#### AVIS:

L'auteur a accordé une licence non exclusive permettant à la Bibliothèque et Archives Canada de reproduire, publier, archiver, sauvegarder, conserver, transmettre au public par télécommunication ou par l'Internet, prêter, distribuer et vendre des thèses partout dans le monde, à des fins commerciales ou autres, sur support microforme, papier, électronique et/ou autres formats.

L'auteur conserve la propriété du droit d'auteur et des droits moraux qui protège cette thèse. Ni la thèse ni des extraits substantiels de celle-ci ne doivent être imprimés ou autrement reproduits sans son autorisation.

---

In compliance with the Canadian Privacy Act some supporting forms may have been removed from this thesis.

While these forms may be included in the document page count, their removal does not represent any loss of content from the thesis.

Conformément à la loi canadienne sur la protection de la vie privée, quelques formulaires secondaires ont été enlevés de cette thèse.

Bien que ces formulaires aient inclus dans la pagination, il n'y aura aucun contenu manquant.

Université de Montréal

Cette thèse intitulée :

Vérification de l'effet de la passion et la satisfaction des besoins de base sur  
la performance, le bien-être psychologique, la détresse psychologique,  
l'état de flow et la vitalité subjective au travail.

Présentée par

Jacques Forest

A été évaluée par un jury composé des personnes suivantes :

 zoe, président rapporteur

 , directeur de recherche

 ay, codirectrice de recherche

 , membre du jury

, examinateur externe

, représentant du doyen

Thèse acceptée le :

20 juin 2006

## SOMMAIRE

L'objectif principal de la présente thèse est d'examiner l'effet de la passion harmonieuse (où l'individu a le contrôle sur la pratique de son activité passionnante), la passion obsessive (où l'individu est « contrôlé » par sa passion), et de la satisfaction des trois besoins de base que sont l'autonomie (être à l'origine de ses actions et agir conformément à ses valeurs), la compétence (se sentir efficace dans l'atteinte d'objectifs) et l'affiliation sociale (sentir que l'on appartient à un groupe) sur la performance, le bien-être psychologique, la détresse psychologique, l'état de flow (un état de concentration et d'absorption intenses) de même que la vitalité (niveau d'énergie perçue), et ce en contexte de travail.

Les évidences empiriques antérieures montrent que plusieurs conséquences positives sont associées à la passion harmonieuse et à la satisfaction des trois besoins alors que la passion obsessive est liée, quant à elle, à des conséquences plus négatives. À l'aide des notions de passion et celle de la satisfaction des trois besoins, la présente étude poursuit trois buts.

Le premier but consiste à vérifier l'impact de la passion sur la performance, la santé mentale (qui inclut les dimensions bien-être psychologique et détresse psychologique), l'état de flow (souvent synonyme de plaisir) et la vitalité. En accord avec les résultats de recherches

antérieures, l'hypothèse est à l'effet que la passion harmonieuse sera positivement reliée à la performance, au bien-être psychologique, à l'état de flow et à la vitalité alors qu'elle sera négativement reliée à la détresse psychologique. En ce qui a trait à la passion obsessive, il est attendu que cette dernière sera liée positivement à la performance et à la détresse psychologique tandis qu'elle sera négativement reliée au bien-être psychologique et à la vitalité. Aucune relation n'est attendue ici avec le flow.

En ce qui concerne le deuxième but de l'étude, il s'agit de trouver des éléments de réponse en ce qui a trait aux relations entre la satisfaction des trois besoins de base et les mêmes variables dépendantes (performance, santé mentale, état de flow et vitalité). Il est prévu que la satisfaction des trois besoins au travail sera positivement reliée à la performance, au bien-être psychologique, à l'état de flow de même qu'à la vitalité alors qu'il est attendu qu'il y aura un lien négatif entre la satisfaction des besoins et la détresse psychologique.

Quant au dernier but de l'étude, il consiste à combiner les notions de passion et de satisfaction des trois besoins afin de vérifier si la satisfaction des trois besoins agit à titre de variable médiatrice dans les relations entre la passion harmonieuse et les différentes variables dépendantes (performance, bien-être, détresse, flow et vitalité) à l'étude.

L'interprétation générale des résultats des 439 participant(e)s tend à démontrer que plus un individu rapporte avoir un haut niveau de passion harmonieuse et un haut niveau de satisfaction de ses trois besoins de base, plus il rapporte aussi de hauts niveaux de bien-être, de flow et de vitalité et un bas niveau de détresse psychologique. En ce qui a trait à la passion obsessive, plus un individu indique en avoir un haut niveau, plus il a aussi tendance à signaler qu'il vit plus de détresse et moins de bien-être. La relation négative attendue avec la vitalité n'a pu être confirmée mais, tel que prévu, aucun lien n'a été détecté avec l'état de flow. Contrairement aux attentes, et ce pour les deux types de passion, les hypothèses relatives à la performance n'ont pu être confirmées. En ce qui a trait au test de l'effet médiateur, les résultats permettent d'affirmer que la satisfaction des trois besoins agit à titre de médiateur partiel dans les relations entre la passion harmonieuse et toutes les variables dépendantes (sauf la performance).

Suite à la présentation des résultats, les contributions théoriques et pratiques sont discutées et sont suivies des limites de l'étude, des suggestions de recherches futures et de la conclusion. Cette conclusion souligne l'importance de la passion harmonieuse et de la satisfaction des trois besoins dans l'explication du bien-être et du plaisir au travail.

**Mots-clés :** Psychologie positive, passion du travail, satisfaction des besoins, sens du travail, santé mentale, performance, plaisir (flow), vitalité.

## ABSTRACT

The aim of this thesis is to examine the effect of harmonious passion (where the individual has control on the practice of his passionate activity), obsessive passion (where the individual is "controlled" by his passion), and of the satisfaction of the three basic needs - autonomy (to be at the origin of one's actions and to act in accordance with one's values), competence (to feel effective in goal attainment) and relatedness (to feel that one belongs to a group) - on performance, psychological well-being, psychological distress, flow (a state of concentration and absorption) and vitality (perceived energy level) in the work context.

Previous empirical evidence has shown that several positive consequences are associated with harmonious passion and need satisfaction whereas obsessive passion is related with negative or less positive consequences. Using the concepts of passion and satisfaction of the three basic needs, the present study has three goals.

The first goal is to verify the impact of passion on performance, mental health (which includes psychological well-being and psychological distress), the state of flow (often synonymous with enjoyment) and vitality. In line with previous studies, it is expected that harmonious passion will be positively related to performance, psychological well-being, the state of flow and vitality

whereas it will be negatively related to psychological distress. As with obsessive passion, it is expected that it will be positively related with performance and psychological distress while being negatively related to psychological well-being and vitality. No relation is expected with the state of flow.

The second goal of this study is to examine what relations exist between satisfaction of the three basic needs and the same dependent variables (performance, mental health, state of flow and vitality). It is expected that satisfaction of the three basic needs at work will be positively related to performance, psychological well-being, the state of flow and vitality whereas it is expected that there will be a negative relation between satisfaction of needs and psychological distress.

The last goal of this study combines the concepts of passion and satisfaction of the three basic needs in order to see whether the satisfaction of the three basic needs is the mediating variable of the link between harmonious passion and the dependent variables (performance, well-being, distress, flow and vitality).

General interpretation of the 439 participants' results tend to show that the more individuals report having a high level of harmonious passion and a high level of satisfaction of their three basic needs, the more they are also

prone to report high levels of well-being, flow and vitality and low levels of psychological distress. On the other hand, high levels of obsessive passion are related with more distress and less well-being. The expected negative relation with vitality has not been supported but, as expected in this case, no relationship was found with the state of flow. Finally, contrary to expectations, the relationship with performance was not confirmed for both types of passion. Concerning the test of mediation, results tend to show that satisfaction of the three basic needs partially mediates the relation between harmonious passion and the dependent variables (except performance).

After the presentation of the results, the theoretical and practical contributions of this research are discussed and are followed by the limits of the study, suggestions for future research and conclusions. This conclusion stresses the importance of harmonious passion and the satisfaction of the three basic needs in the explanation of well-being and pleasure at work.

**Key words:** Positive psychology, passion of work, need satisfaction, meaning of work, mental health, performance, enjoyment (flow), vitality.

## TABLE DES MATIÈRES

Sommaire .....	iii
Abstract .....	vi
Liste des tableaux .....	xii
Liste des figures .....	xiii
Remerciements .....	xiv
Avant-propos.....	xvii
Introduction .....	1
 <b>CHAPITRE 1</b>	
<b>CONTEXTE THÉORIQUE .....</b>	<b>10</b>
Le concept de passion .....	13
Passion et performance .....	18
Performance.....	18
Liens entre passion et performance .....	21
Passion et santé mentale .....	25
Santé mentale .....	26
Liens entre passion et santé mentale .....	31
Passion et flow .....	37
L'état psychologique de flow .....	37
Liens entre passion et flow .....	47
Passion et vitalité .....	48
La notion de vitalité .....	49
Liens entre passion et vitalité .....	51
Le concept de sens du travail .....	53
Le sentiment de cohérence selon Deci et Ryan .....	56
Effet de cohérence du sens du travail selon Morin...	59
Satisfaction des trois besoins fondamentaux et performance .....	65
Satisfaction des trois besoins fondamentaux et santé mentale .....	67
Satisfaction des trois besoins fondamentaux et état de flow .....	71
Satisfaction des trois besoins fondamentaux et vitalité .....	73
La relation entre la passion et la satisfaction des trois besoins.....	75
Problématique .....	78

<b>CHAPITRE 2</b>	
<b>MÉTHODOLOGIE .....</b>	<b>87</b>
Procédure expérimentale .....	88
Échantillon utilisé pour la recherche .....	92
Instruments de mesure des variables indépendantes .....	95
Échelle de mesure de la passion adaptée pour le travail .....	95
Échelle de mesure de la satisfaction des trois besoins .....	98
Instruments de mesure des variables dépendantes .....	101
Cote de performance .....	101
Bien-être psychologique .....	104
Détresse psychologique .....	106
Échelle de mesure de l'état psychologique de flow (plaisir) .....	107
Mesure de la vitalité .....	110
<b>CHAPITRE 3</b>	
<b>RÉSULTATS.....</b>	<b>112</b>
Statistiques descriptives .....	113
Analyses de régressions multiples .....	115
Liens entre les variables démographiques et les variables dépendantes .....	120
Liens entre les deux types de passion et les variables dépendantes .....	120
Liens entre la satisfaction des besoins et les variables dépendantes .....	122
Effet de médiation .....	124
<b>CHAPITRE 4</b>	
<b>DISCUSSION .....</b>	<b>132</b>
Contributions théoriques à la psychologie positive appliquée au travail .....	133
Contrôle des variables démographiques .....	134
Performance .....	135
Santé mentale (bien-être et détresse psychologiques) .....	139
Flow .....	145
Vitalité .....	151
Effet de médiation de la satisfaction des trois besoins .....	158
Contributions à la pratique .....	160
Limites de l'étude .....	169
Suggestions d'études futures .....	170

Conclusion .....	178
<b>BIBLIOGRAPHIE .....</b>	<b>181</b>
<b>ANNEXE 1</b>	
Recension des différentes définitions de la santé mentale (Gilbert, 2004) .....	214
<b>ANNEXE 2</b>	
Courriel du président annonçant l'amorce de l'étude sur le plaisir au travail .....	216
<b>ANNEXE 3</b>	
Premier courriel d'invitation .....	218
<b>ANNEXE 4</b>	
Deuxième courriel envoyé (premier courriel de rappel) .....	220
<b>ANNEXE 5</b>	
Troisième courriel envoyé (deuxième et dernier courriel de rappel) .....	222
<b>ANNEXE 6</b>	
Page d'accueil du questionnaire avec les éléments nécessaires au consentement libre et éclairé .....	224
<b>ANNEXE 7</b>	
Échelle de mesure de la passion adaptée au travail .....	226
<b>ANNEXE 8</b>	
Échelle de mesure de la satisfaction des trois besoins que sont l'autonomie, la compétence et l'affiliation sociale .....	228
<b>ANNEXE 9</b>	
ÉMMBEP : Échelle de mesure des manifestations de bien-être psychologique .....	230
<b>ANNEXE 10</b>	
ÉMMDEP Échelle de mesure des manifestations de détresse psychologique .....	234
<b>ANNEXE 11</b>	
Échelle de mesure de l'état psychologique de flow .....	238
<b>ANNEXE 12</b>	
Échelle de mesure de la vitalité subjective .....	240

**LISTE DES TABLEAUX**

Tableau 1. Identification des auteurs ayant traité des notions d'autonomie, de compétence et d'affiliation sociale (inspiré de Denis (2003)) .....	64
Tableau 2. Moyennes, écarts-types et alpha de Cronbach pour les différentes échelles de mesure et corrélations bivariées entre les variables.....	115
Tableau 3. Sommaire des analyses de régressions multiples (avec contrôle des variables démographiques à l'étape 1) entre les variables indépendantes que sont la passion harmonieuse, la passion obsessive (étape 2) et la satisfaction des trois besoins (étape 3) et les variables dépendantes que sont la performance, le bien-être et la détresse psychologiques, l'état de flow et la vitalité .....	119
Tableau 4. Comparaison des coefficients Beta standardisés du modèle direct entre la passion harmonieuse et les variables dépendantes et les coefficients Beta standardisés du modèle où la satisfaction des besoins est le médiateur de la relation entre la passion harmonieuse et les variables dépendantes .....	127

**LISTE DES FIGURES**

Figure 1. Graphique représentant les liens entre passion et performance. Inspiré de Vallerand et Houlfort (2003) .....	24
Figure 2. Représentation graphique des résultats obtenus dans la 2 <sup>e</sup> étude de Baard, Deci et Ryan (2004, p.2061; traduction libre) .....	67
Figure 3. Représentation graphique du modèle testé par Vallerand et Houlfort (2003) .....	77
Figure 4. Représentation graphique des coefficients nécessaires au calcul du test de l'effet de médiation de Sobel (1982) selon Preacher et Leonardelli (2001) .....	128
Figure 5. Représentation graphique du coefficient beta non-standardisé de la relation entre la variable indépendante et dépendante nécessaire au calcul du pourcentage de l'effet de médiation selon la procédure de Frazier, Tix et Barron (2004) .....	130
Figure 6. Traduction libre et adaptation de <i>The complete mental health model and diagnostic categories</i> (Keyes, 2003, p. 302) .....	164

## REMERCIEMENTS

Un nombre considérable de personnes, toutes plus merveilleuses les unes que les autres, m'ont permis de *surfer* avec aisance sur cette formidable et extraordinaire vague qu'est le doctorat.

En tout premier lieu, je désire remercier du plus profond de mon âme Claude Sarrazin, mon directeur de recherche. Claude, tu as su réveiller et stimuler le meilleur de ma personne en plus de m'apprendre à devenir l'être humain stratégique dont tu parles dans ton livre. Tu m'as aussi donné les rudiments nécessaires afin de devenir ce que tu appelles un champion, c'est-à-dire une personne qui cherche à maintenir son état de fonctionnement optimal en tout temps et en toutes circonstances, en s'appuyant sur une stratégie de vie cohérente et efficace. Tu m'as appris que ce chemin le moins fréquenté était le plus exigeant et qu'il demandait des efforts soutenus, mais qu'il était le seul qui vaille vraiment la peine afin de bien réussir sa vie. Je désire te remercier pour ces apprentissages de vie et pour tout l'impact que tu as eu sur moi.

J'aimerais aussi remercier sincèrement Estelle Morin, qui a accepté de devenir ma codirectrice durant le processus du doctorat. Estelle, ton entrepreneurship, ton audace, ton courage et ta détermination ont su m'inspirer pour mon doctorat et continueront de m'inspirer durant ma carrière. Tu combines à la fois chaleur humaine et efficacité, aplomb et flexibilité; en cela, tu es un exemple à suivre. Merci de ton temps et de tes conseils qui me serviront toute ma vie.

Je souhaite également remercier les professeurs André Savoie et Luc Brunet du programme de psychologie du travail et des organisations de l'Université de Montréal. Vous avez su créer un environnement de travail optimal où nous n'avions le goût que d'une seule chose : donner le meilleur de nous-mêmes. Cette atmosphère magique, qui m'arrachait du lit à tous les matins, a permis de rendre très agréable cette grande aventure qu'est le doctorat. Je remercie aussi François Chiocchio, qui s'est joint à l'équipe en cours de route, et qui est un exemple d'efficacité redoutable.

Les ami(e)s et collègues du laboratoire, toutes années confondues, ont été pour moi une source intarissable d'aide, d'inspiration et d'encouragements. Jean-Sébastien Boudrias, Catherine Guertin, Phanie Rioux, François Courcy, Karine Éthier, Vincent Rousseau, Caroline Aubé, Marjorie Simard, Geneviève Leblanc, Anica Zarac, Catherine St-Sauveur, Nadia Salvati, Annie Lafrenière, Philippe LeBrock, Véronique Dagenais-Desmarais, Marie-Hélène Gilbert, Karine Savaria, Sophie Meunier, Elise Moreau, Nalia Temimi, Daniel Mayer, Maryse Schaffer, Patrick Plunier, Maryse Gagné, Michelle Perreault et Julie Rochette, l'espace me manque

pour remercier adéquatement chacun(e) d'entre vous, mais sachez que vous avez été, et continuez d'être pour moi, une source inexhaustible de support.

En dehors de la sphère académique, d'autres personnes ont su me supporter dans cette odyssée de 5 ans. J'aimerais remercier du fond du cœur la famille Matias : Germano et Maria Lucilia Matias, Nuno, Alicia et Eliana Matias et tout particulièrement Vitor Matias, Emmanuelle Boos et Elio Matias. Vous m'avez adopté dans votre famille et je vous ai adopté en retour. Votre amour, votre compréhension et vos valeurs m'ont inspiré à devenir un être meilleur et m'ont aussi donné la force nécessaire afin de maintenir le cap durant les périodes de turbulences. Merci à vous, ma famille adoptive.

J'aimerais aussi dire un million de fois merci à mes bons ami(e)s de longue date Charles Maurice (et sa copine Annie Lavoie), Bruno Michon, Maher Diab et Antoine Delage, qui ont eux aussi été d'une aide incroyable. C'est un privilège et un honneur que d'avoir des ami(e)s comme vous.

Je voudrais aussi souligner l'influence significative qu'ont eu sur moi d'autres personnes comme la merveilleuse équipe de chez OBERSON sports (Éric Tétreault, David Dufour, Sébastien Dubé, Jean-Paul Richard, Daniel L'Ecuyer de même que Maurice, Johanne et Alexandra Oberson), la généreuse famille Dallaire (Sophie, Hugo, Francine et Pierre) de même que Graciela et Antonela Echagüe. Tous à votre façon, vous m'avez permis de devenir une meilleure personne et je vous en remercie de tout coeur.

Je souhaite également remercier chaleureusement toute l'équipe de chez ANALYS Psychologie Organisationnelle (Jean Phaneuf, Alain Forget, Catherine Guertin, Louise Desaulniers et les autres) pour le soutien financier, logistique, opérationnel et émotionnel pour mon étude.

Un gros merci doit aussi être adressé aux participants de mon étude. Sans le soutien de l'organisation et la participation de ses employés, cette étude n'aurait pas été possible.

Cette thèse a été supportée financièrement par plusieurs organismes que j'aimerais remercier: le Conseil de Recherche en Sciences Humaines du Canada (CRSH), le Fonds Québécois de Recherche sur la Société et la Culture (FQRSC), le programme Girardin-Vaillancourt de la Fondation Desjardins, le Syndicat des Professionnelles et Professionnels du Gouvernement du Québec (SPGQ), l'Université de Montréal (par le biais des bourses de la Faculté de Études Supérieures, du Cinquantenaire du département de psychologie et de la bourse Margaret C. Kiely et Pier A. Achille) et, finalement, la *Pennsylvania University* via le programme *Positive Psychology Microgrant Program*. Merci pour votre soutien.

La croyance inébranlable en mes capacités et le support indéfectible de toute ma famille ont aussi été des moteurs très puissants dans ma progression au doctorat. Je tiens donc à remercier du fond du cœur mon père et ma mère, Yvan et Georgette, mes frères et sœurs, Marc, Myriam (et son mari Mark) et Jean-François. Merci d'avoir cru en moi et de toujours avoir su que j'allais réussir, même lorsque je doutais. Cette confiance inattaquable, qui frise parfois l'équanimité, est le plus beau cadeau que vous m'avez fait.

En dernier lieu, j'aimerais remercier avec tout mon être Geneviève, mon amour et partenaire de vie. Chère petite merveille, tu es une source inépuisable de rire, de joie et de soleil. Depuis que tu es dans ma vie, tout me semble plus facile. Ton amour est la plus belle chose qui me soit arrivé.

Remerciements écrits à Montréal, le 20 octobre 2005.

## AVANT-PROPOS

**« Si le travail est plaisir, la vie sera joie »**

Auteur inconnu

**« La personne qui prend plaisir à travailler ne travaillera plus jamais »**

Confucius

## **INTRODUCTION**

Un changement majeur de paradigme a présentement cours en psychologie. Alors que presque toute la psychologie du 20<sup>e</sup> siècle (dite « traditionnelle ») a été consacrée à mieux comprendre et à contrôler les problèmes psychologiques et les maladies mentales, le 21<sup>e</sup> siècle sera celui de la « psychologie positive » (Seligman, 2002; Seligman et Csikszentmihalyi, 2000). Alors qu'en psychologie traditionnelle, l'individu a des pathologies et des problèmes que l'on se doit de résoudre, la psychologie positive (Seligman et Csikszentmihalyi, 2000; Snyder et Lopez, 2002) a pour but de catalyser une amélioration chez l'individu en se basant sur les forces de ce dernier, sur ce qu'il y a de mieux en lui (Seligman, 2002). L'accent est donc mis sur l'aspect positif de la nature humaine plutôt que sur son côté sombre ou pathologique. La psychologie positive cherche à répondre à la question « Qu'est-ce qui fait en sorte que la vie vaut vraiment la peine d'être vécue? ».

En psychologie du travail et des organisations, la psychologie positive prend la forme de la *Positive Organizational Scholarship* (POS; Cameron, Dutton et Quinn, 2003). La POS est une discipline qui s'intéresse à l'étude des processus et attributs particulièrement positifs des organisations et de leurs membres (traduction libre de Cameron, Dutton et Quinn, 2003, p.4). La POS pourrait donc poser la même question que la psychologie positive, mais en adoptant une tournure différente, soit : « Comment le travail peut-il faire en sorte que la vie vaille vraiment la peine d'être vécue? ».

La présente recherche tentera d'apporter des éléments de réponse à cette question en utilisant deux concepts issus de la psychologie positive, soit le concept de passion (Vallerand, Blanchard, Mageau, Koestner, Ratelle, Léonard, Gagné et Marsolais, 2003) et celui du sens du travail, abordé sous l'angle de la satisfaction des trois besoins de base que sont l'autonomie, la compétence et l'affiliation sociale (Antonovsky, 1981, 1987; Korotkov, 1998; Ryan et Deci, 2000).

Plus spécifiquement, la passion est définie comme « une forte inclination envers une activité que la personne aime, qu'elle trouve importante et dans laquelle elle investit du temps et de l'énergie » (traduction libre de Vallerand et al., 2003). Vallerand et ses collègues (2003) proposent que la passion constitue un moteur qui canalise l'énergie créative, augmente le bien-être subjectif et donne un sens à la vie de tous les jours.

Cette approche conceptuelle postule aussi qu'il existe deux types de passion: 1) la passion obsessive, où la passion « contrôle » l'individu, et 2) la passion harmonieuse, où l'individu a le contrôle sur sa passion (Vallerand et Houlfort, 2003). La différence entre les deux types de passion résiderait dans l'internalisation de l'activité passionnante dans l'identité de l'individu : les individus ayant une passion harmonieuse ont internalisé leur passion selon un mode de régulation autodéterminé, dit autonome, alors que ceux ayant

une passion obsessive ont internalisé l'activité passionnante selon un mode de régulation externe, dit contrôlé (voir Ryan et Deci, 2000; Deci et Ryan, 2000). Le mode de régulation autodéterminé est un mode de régulation qui est sous le contrôle entier de l'individu. Les balises pour guider les comportements et les règles de conduite sont « à l'intérieur » de l'individu et sont sous son contrôle complet. À l'opposé, dans le mode de régulation externe, les balises pour la conduite et les comportements sont « à l'extérieur » de l'individu et ce dernier cherche à éviter les punitions et obtenir des récompenses en se conformant à un code de conduite imposé.

Les résultats de recherche montrent que les deux types de passion sont liées à des conséquences affectives, cognitives et comportementales très différentes (p. ex., Vallerand et al., 2003). En effet, certains résultats indiquent que la passion harmonieuse serait reliée à un plus grand niveau de vitalité et d'énergie (Houlfort, Koestner, Vallerand et Blanchard, 2003), à plus d'émotions positives durant et après la pratique de l'activité passionnante (Vallerand et al., 2003) ainsi qu'à plus d'épisodes de flow<sup>1</sup> (Mageau, 2003) que la passion obsessive. En contrepartie, la personne ayant une passion obsessive envers son activité, en plus de ne pas être en mesure d'en dériver les bienfaits que vivent les individus ayant une passion harmonieuse, vit des émotions négatives durant la pratique de l'activité de même que lorsque cette

<sup>1</sup> L'état psychologique de flow, quelquefois défini de la même façon que *fun* en anglais ou plaisir en français (Kimiecik et Harris, 1996), correspond à l'expérience d'un état impliquant une absorption totale dans la tâche, créant un état de conscience où des niveaux optimaux de fonctionnement surviennent souvent et où plus rien d'autre ne semble avoir d'importance (Csikszentmihalyi, 1975a, 1975b, 1990, 1997). C'est l'état psychologique positif qui se manifeste typiquement lorsqu'une personne perçoit un équilibre entre le défi offert par une situation et ses capacités à accomplir la tâche de même que les exigences qui y sont rattachées (Csikszentmihalyi, 1982).

pratique ne lui est pas permise (Mageau, 2003). Qui plus est, la passion obsessive serait reliée à une persistance rigide dans l'activité, c'est-à-dire que la personne ne peut contrôler son envie de pratiquer l'activité et continue de s'y adonner même lorsque celle-ci est contre-indiquée. Dans le cas d'un sport comme le cyclisme, ceci peut mener à des comportements mettant la santé physique en danger (Vallerand et al., 2003) et, dans le cas des jeux de hasard, à des comportements autodestructeurs (Ratelle, Vallerand, Mageau, Rousseau et Provencher, 2004).

En ce qui a trait à l'efficacité ou au rendement, les deux types de passion seraient aussi fortement reliés à la performance et ce, dans différents domaines comme les arts dramatiques, les sports ou encore les études (voir Vallerand et al., 2005). Cependant, il est possible de dénoter une différence dans le niveau d'ajustement psychologique<sup>2</sup> démontré par les deux types d'individus (Vallerand et al., 2003). En effet, les passionnés harmonieux offrent de bonnes performances et sont ajustés psychologiquement alors que les passionnés obsessifs, qui offrent eux aussi aussi de bonnes performances, sont moins ajustés psychologiquement que leurs congénères harmonieux (Vallerand et al., 2003).

---

<sup>2</sup> L'ajustement psychologique fait ici référence à l'ensemble des efforts cognitifs, émotionnels ou comportementaux qu'une personne met en œuvre afin de maîtriser, tolérer et s'ajuster aux tensions de l'environnement exercées sur elle.

La plupart des résultats de recherche sur la passion ont été obtenus en lien avec des activités autres que le travail et il était loisible de se poser la question à savoir si l'approche conceptuelle de la passion s'appliquait en milieu de travail. À cet effet, Vallerand et Houlfort (2003) ont montré l'applicabilité du concept de passion au travail puisqu'ils ont obtenu des résultats qui vont dans le même sens que ceux ayant été trouvés dans d'autres activités. En général, les résultats de leurs études montrent qu'il y a plus de bénéfices et de conséquences positives à être passionné de façon harmonieuse vis-à-vis son travail qu'à être passionné de façon obsessive<sup>3</sup> envers celui-ci. De plus, pour ce qui est de l'ajustement psychologique en milieu de travail, il semble même qu'il soit préférable d'être passionné (peu importe le type de passion) que de ne pas avoir de passion du tout, car les individus n'ayant aucune passion sont encore moins ajustés psychologiquement que leurs congénères harmonieux ou obsessifs (Vallerand et al., 2003).

Toutefois, en lien avec la performance, aucune étude n'a tenté de vérifier l'hypothèse selon laquelle un individu passionné harmonieusement envers son travail aura une meilleure performance et sera mieux ajusté (ou plus en santé) psychologiquement qu'un individu passionné obsessivement.

<sup>3</sup> Bien qu'il est possible de voir un certain rapprochement entre les notions de passion obsessive envers le travail et celle de « *workaholism* » (appelé ergomanie ou boulotmanie en français; Spence et Robbins, 1992), il est important de savoir que ces deux notions se distinguent. Comme le disent Vallerand et Houlfort (2003), ces deux notions se différencient car il est possible pour un individu d'être dépendant envers son travail sans toutefois l'aimer, ce qui est un des critères pour être considéré comme passionné. Pour cette raison, la notion de passion obsessive pour son travail n'est pas vraiment équivalente à celle de *workaholism*.

Il n'a pas non plus été vérifié si ces deux mêmes individus passionnés (harmonieux ou obsessifs) ont de meilleures performances et sont mieux ajustés (ou plus en santé) psychologiquement qu'un individu sans passion aucune. Aussi, aucune étude n'a tenté de reproduire, en milieu de travail, les résultats qui ont été trouvés dans d'autres activités en ce qui concerne le lien entre les épisodes de flow vécus et la passion (Mageau, 2003). Les chercheurs dans ce domaine (Vallerand et al., 2003; Vallerand et Houlfort, 2003) proposent de vérifier si les résultats sur la vitalité peuvent être reproduits et d'examiner si l'approche conceptuelle de la passion peut être utile pour rendre compte de la santé mentale au travail. Dans le même ordre d'idées, Vallerand et Houlfort (2003) suggèrent des hypothèses qui vont en ce sens et indiquent que des recherches futures seraient nécessaires afin de vérifier si de telles suppositions sont adéquates en contexte de travail.

Par ailleurs, sachant que la signification ainsi que le sens spirituel (*meaningfulness* et *spiritualness*) d'une activité sont corrélés avec l'efficacité, la compétence, la performance et le bien-être subjectif (Emmons, 1999), il y aurait également lieu de tenir compte de ces aspects, en simultanéité avec la passion, dans l'activité qu'est le travail. Dans cette étude, la signification et le sens du travail seront abordés en relation avec la satisfaction des trois besoins organismiques de base (Deci et Ryan, 2001) que sont l'autonomie (être à l'origine de l'initiation et de la régulation de ses comportements), la compétence (agir de manière efficace pour atteindre ses objectifs) et

l'affiliation sociale (sentir que l'on appartient à un groupe social; Deci et Ryan, 2000; Ryan et Deci, 2000). Des évidences empiriques montrent que la satisfaction de ces trois besoins (qui aurait un lien avec un sentiment de cohérence; Antonovsky, 1981, 1987, 1993; Morin, 2003), serait reliée à la performance et à l'ajustement psychologique en milieu de travail (Baard, Deci et Ryan, 2004). Cette satisfaction des trois besoins constituerait aussi un des mécanismes expliquant le plus grand ajustement psychologique des passionnés harmonieux au travail (Vallerand et Houlfort, 2003).

Suite à ces constats, la présente thèse s'attardera donc à trois dimensions différentes. Dans un premier temps, l'influence de l'approche conceptuelle de la passion et, dans un deuxième temps, celle de la satisfaction des trois besoins, seront examinées eu égard aux cinq variables dépendantes que sont la performance, le bien-être et la détresse psychologiques (qui forment ensemble la santé mentale), l'état de flow (plaisir) et la vitalité. Dans un troisième temps, il sera ensuite question de tenir compte, en parallèle, de la passion et de la satisfaction des trois besoins pour tenter de vérifier si la satisfaction des besoins psychologiques a un effet médiateur sur la relation entre la passion harmonieuse et l'ajustement psychologique. Vallerand et Houlfort (2003) ont trouvé que la satisfaction des trois besoins et l'ajustement psychologique au travail faisaient office de médiateurs dans la relation entre la passion harmonieuse et l'ajustement psychologique dans la vie en général. En s'inspirant de ces résultats, il sera

question de vérifier, dans la présente étude, l'effet possiblement médiateur de la satisfaction des trois besoins dans la relation entre la passion harmonieuse et le bien-être psychologique. Aussi, et ce à titre exploratoire, ce possible effet médiateur de la satisfaction des trois besoins sera examiné pour les autres variables dépendantes de cette étude.

Pour répondre à ces objectifs, le contexte théorique qui suit visera à mieux circonscrire l'approche conceptuelle de la passion de même que les trois besoins universels de base chez l'humain dans le contexte plus large de la psychologie positive. Ce chapitre se terminera sur la problématique où les questions et hypothèses de recherche seront présentées. Le deuxième chapitre sur la méthodologie expliquera la procédure expérimentale de même que les instruments utilisés pour la recherche tandis que le troisième chapitre présentera les résultats obtenus. Le quatrième et dernier chapitre sur la discussion rapportera l'interprétation des résultats et permettra aussi de proposer quelques questions de recherche pour des études futures de même que de discuter des implications de la présente étude pour la pratique de la psychologie du travail et des organisations.

**CHAPITRE 1**  
**CONTEXTE THÉORIQUE**

La psychologie du travail a toujours manifesté un grand intérêt à comprendre les mécanismes et processus qui font en sorte qu'un employé offre le meilleur de lui-même et atteint de hauts niveaux de performance. Toutefois, ce rendement ou cette performance au travail ne doivent pas survenir au détriment de la santé de l'individu.

La formule idéale permettrait donc à l'individu de trouver un juste équilibre entre un fonctionnement optimal et un maintien, voire une amélioration, de sa santé. Des auteurs comme Warr (1990) ont avancé que le travail pouvait avoir des effets vitaminiques sur la santé alors que Morin (2003) se demande s'il n'est tout simplement pas possible de stimuler la santé par le travail.

C'est à ces questionnements que s'attarde la nouvelle discipline de la psychologie positive (Seligman et Csikszentmihalyi, 2000) en cherchant à répondre à la question générale suivante : « Qu'est-ce qui fait en sorte que la vie vaut vraiment la peine d'être vécue? ». Cette question pourrait être transposée pour mieux coller à la réalité de la psychologie du travail et être formulée ainsi : « Comment le travail peut-il faire en sorte que la vie vaille la peine d'être vécue? ».

La psychologie positive appliquée au travail prend la forme de la *Positive Organizational Scholarship* (Cameron, Dutton et Quinn, 2003), qui est une discipline s'intéressant aux caractéristiques, processus et attributs, personnels et organisationnels, particulièrement positifs.

Nichées à l'intérieur de ces approches positives, l'approche conceptuelle de la passion (Vallerand et al., 2003; Vallerand et Houlfort, 2003) de même que celle de la satisfaction des trois besoins psychologiques fondamentaux de l'humain (Deci et Ryan, 2000, 2001) seront utilisées dans la présente étude pour tenter de voir comment il est possible de concilier performance et santé au travail.

Plus spécifiquement, le texte qui suit sera séparé en quatre grandes sections.

La première grande section s'attardera à expliquer le concept de passion et les liens que ce concept entretient avec les différentes variables dépendantes que sont la performance, la santé mentale (qui est composée du bien-être et de la détresse psychologiques), l'état psychologique de flow (synonyme de plaisir) et la vitalité (qui correspond au niveau d'énergie). Un segment de cette première section sera par ailleurs dédié à l'explication détaillée de chacune des variables dépendantes abordées dans cette étude.

La deuxième grande section portera sur le sens du travail, étudié par le biais de la satisfaction des besoins psychologiques de base que sont l'autonomie, la compétence et l'affiliation sociale et aura sensiblement le même format que la première : après avoir examiné ce qu'est le sens du travail, les liens entre ce concept et la performance, la santé mentale, l'état psychologique de flow et la vitalité seront explicités.

La troisième grande section du texte s'intéressera, quant à elle, à la relation théorique pouvant exister entre la passion et la satisfaction des trois besoins psychologiques de base postulés chez l'humain.

La quatrième et dernière section de ce chapitre sera composée de la problématique où seront présentés les différents buts et hypothèses de la présente recherche.

### Le Concept de Passion

Le concept de passion puise ses origines dans les écrits des philosophes Spinoza et Descartes au 17<sup>e</sup> siècle et, par la suite, dans les écrits de Hegel au 18<sup>e</sup> siècle (Vallerand et al., 2003). Ces philosophes avaient différents points de vue, soit positif, soit négatif, sur le concept de passion. Spinoza (1632-1677) proposait que les pensées convenables venaient de la raison et les pensées inacceptables originaient de la passion.

Pour ce philosophe, les individus passionnés perdaient le contrôle de leur passion et en venaient à être esclaves de celle-ci. Le concept de passion était nécessairement négatif et était vu comme une perte de contrôle ou de raison. À l'opposé, Descartes (1596-1650) voyait la passion comme étant de fortes émotions combinées à des tendances comportementales. Ces tendances pouvaient être positives tant et aussi longtemps qu'elles étaient sous le contrôle de la raison. Hegel (1770-1831) a, par la suite, amené des arguments qui corroboraient la vision de Descartes, c'est-à-dire que la passion pouvait procurer des bénéfices dans les cas où cette dernière était sous la gouverne de l'individu. D'ailleurs, pour Hegel, la passion était un élément essentiel de l'atteinte des plus hauts sommets d'accomplissement personnel. Force est de constater que, selon Descartes et Hegel, la passion pouvait être un concept positif qui amène des bienfaits lorsqu'elle est contrôlée par l'individu ou encore un concept négatif qui amène les individus à être esclaves de leur passion quand celle-ci prend le dessus sur la raison.

En psychologie, ce n'est que très récemment que le concept de passion a été étudié. La plupart des études empiriques sur la passion ont d'ailleurs été réalisées dans le cadre des relations amoureuses (p. ex., Hatfield et Walster, 1978) ou par rapport à des concepts voisins de la passion comme les intérêts personnels (Krapp, Hidi, and Renninger, 1992; Krapp, 2002), le « *serious play* » (Rathunde and Csikszentmihalyi, 1993; Rathunde, 1993) ou encore ce que Dewey (1913) appelle en anglais

« *undivided activity* ». Bien que l'approche théorique de Vallerand et ses collègues (2003) soit la seule qui permette de mesurer empiriquement le concept de passion, toutes ces autres notions d'engagement envers une activité comportent quand même des composantes émotionnelles ou de valorisation de l'activité comme éléments de définition.

Vallerand et ses collègues (2003) définissent la passion à l'aide de trois critères qui doivent être présents pour qu'une activité soit considérée comme une passion : 1) l'amour de l'activité, 2) la valorisation de l'activité et 3) un investissement de temps et d'énergie dans l'activité. Ces auteurs mentionnent que les passionnés ne disent pas simplement qu'ils pratiquent leur activité, ils s'identifient à celle-ci. Ainsi, un passionné du jogging est bien plus qu'un adepte de jogging, il dira qu'il est un joggeur, un passionné de surf dira qu'il est un surfeur, etc. L'importance de l'activité pour l'individu influence son identité en tant que personne et fait partie de ce qu'il est (Aron, Aron et Smolan, 1992; Csikszentmihalyi, Rathunde et Whalen, 1993).

Vallerand et ses collègues (2003) postulent ensuite l'existence de deux types de passion, soit la passion obsessive et la passion harmonieuse. La distinction entre ces deux types de passion serait le résultat du processus d'internalisation de l'activité passionnante qui peut être soit contrôlé, soit autonome (voir Deci et Ryan, 2000). Dans le cas de l'internalisation autonome, l'activité est sous le contrôle de l'individu et conduit vers une

passion harmonieuse alors que dans le cas de l'internalisation contrôlée, l'activité contrôle l'individu et mène au développement d'une passion obsessive.

Lorsqu'il s'agit du processus autonome, l'internalisation n'est liée à aucune contingence (interne ou externe) et la personne accepte librement l'importance de l'activité. Ceci mène au développement d'une passion harmonieuse qui se manifeste par une force motivationnelle poussant l'individu à poursuivre la pratique de son activité. L'individu s'adonne donc librement à son activité tout en ayant une maîtrise sur celle-ci (Vallerand et al., 2003). L'individu passionné harmonieusement décide donc volontairement de s'engager dans l'activité, ce qui crée un sentiment d'adhésion (*endorsement* en anglais) et de volition envers celle-ci (Vallerand et al., 2003). Le passionné harmonieux d'une activité a une volonté, un désir ou encore un souhait de participer énergiquement à son activité passionnante. Cette intention de pratiquer l'activité passionnante est acceptée librement par l'individu, qui est capable d'agir de façon autonome et d'ajuster ses propres actions en fonction de ses valeurs et de ses objectifs. L'activité passionnante est donc contrôlée par l'individu et non le contraire. Le nom harmonieux vient du fait que cette passion sera, effectivement, en harmonie, en équilibre avec les autres sphères de vie de l'individu.

L'internalisation de type contrôlé est, quant à elle, due à des pressions intrapersonnelles et/ou interpersonnelles. À titre d'exemple, il peut y avoir des contingences liées à l'activité comme l'estime de soi et l'acceptation sociale ou, encore, l'excitation vécue dans la pratique de l'activité peut devenir si grande qu'elle en devient incontrôlable (Vallerand et al., 2003). L'internalisation contrôlée conduira au développement d'une passion obsessive qui s'exprimera par une compulsion interne à pratiquer l'activité, l'individu ayant perdu la maîtrise au profit de sa passion. La passion obsessive est donc une force motivationnelle qui contrôle l'individu. Même si une personne valorise, aime et investit du temps et des efforts dans son activité passionnante, elle se sent obligée de la pratiquer, d'y participer, de s'y engager (Vallerand et al., 2003). L'individu ressent une incitation qu'il perçoit comme étant hors de son contrôle pour s'engager dans l'activité. Vallerand et ses collègues (2003) vont même jusqu'à parler de « compulsion interne » à s'adonner à l'activité. Les passionnés obsessifs n'exercent pas leur capacité de libre arbitre quant à la pratique de l'activité et cette dernière en vient à prendre une place disproportionnée dans l'identité de l'individu, ce qui peut engendrer des conflits entre l'activité passionnante et d'autres sphères de vie. La passion obsessive peut même rendre la personne dépendante à l'égard de l'activité (Vallerand et Houlfort, 2003), ce qui peut être nocif pour elle. Par exemple, dans une étude sur les jeux de hasard et d'argent (Mageau, Vallerand, Rousseau, Ratelle et Provencher, 2005), seuls les passionnés obsessifs du jeu continuent de s'adonner à celui-ci lorsqu'il

est contre-indiqué pour eux de jouer, les passionnés harmonieux étant capables d'interrompre volontairement leur participation, lorsque nécessaire. Le comportement des obsessifs est qualifié de persistance rigide dans l'activité (Vallerand et al., 2003). Un autre exemple de persistance rigide est tiré d'une étude réalisée auprès de passionnés de vélo québécois (Vallerand et al., 2003). Dans cette étude, seuls les passionnés obsessifs pratiquaient leur activité en hiver alors que la neige et la glace rendent la pratique de ce sport dangereuse pour l'intégrité physique et la santé. Au lieu de faire montre d'une persistance rigide envers la pratique du vélo en hiver, les passionnés harmonieux affichent plutôt une persistance flexible, plus adaptative, envers la pratique de leur sport cycliste. Ceci les amène à adopter d'autres comportements qui sont plus sains pour leur santé comme celui, par exemple, de changer de sport en hiver pour garder la forme au lieu de faire du vélo dans des conditions climatiques inappropriées.

### *Passion et Performance*

Avant de parler des liens qui existent entre passion et performance, il est nécessaire d'expliquer plus en détail le concept de performance.

*Performance.* La performance peut être définie comme étant « la valeur attendue, pour l'organisation, des épisodes comportementaux distincts qu'un individu effectue sur une période de temps standard (Motowidlo, 2003,

p.39, traduction libre)». La performance peut être considérée au niveau individuel, groupal ou organisationnel; dans cette étude, c'est le niveau individuel qui sera observé.

En psychologie du travail, deux grandes approches existent pour définir la performance : 1) en termes de comportements (Campbell, 1991; Campbell, McCloy, Oppler, et Sager 1993; Motowidlo, 2003) ou 2) en termes de résultats (Burke et Litwin, 1992; Zigon, 2002). Ces deux approches semblent en opposition et il est difficile d'arriver à un consensus, d'un point de vue scientifique, en ce qui concerne la définition de la notion de performance.

L'argument invoqué par les partisans de l'approche comportementale est que les résultats d'un individu sont souvent influencés par des variables contextuelles qui sont hors de son contrôle. Ainsi, deux individus ayant le même emploi, celui de vendeur par exemple, peuvent avoir les mêmes comportements qui ne déboucheront pas nécessairement sur les mêmes résultats compte tenu du contexte dans lequel ils exercent leur emploi. Les deux vendeurs peuvent ainsi avoir les mêmes comportements efficaces comme celui de bien conseiller les clients ou encore celui de garnir adéquatement les étalages de produits, mais il sera plus facile pour un vendeur d'obtenir un bon chiffre de vente si l'achalandage est élevé (variable contextuelle) plutôt que si la clientèle se fait rare.

L'autre façon de définir la performance s'attarde aux résultats. Pour les tenants de cette approche, ce ne sont que les résultats qui comptent, et ce peu importe comment ou par quels moyens ils sont atteints. L'idée est ici d'évaluer jusqu'à quel point l'individu produit, crée, fabrique, vend, fait des profits ou des bénéfices, etc., indépendamment du contexte qui l'entoure (Burke et Litwin, 1992; Zigon, 2002). Pour reprendre l'exemple des vendeurs en l'interprétant selon ce contexte où la performance est vue uniquement en tant que rendement, un des deux vendeurs aurait une bonne évaluation de sa performance puisqu'il aurait de bons résultats de vente alors que le second aurait une piètre évaluation vu son chiffre de vente beaucoup plus faible, leur achalandage respectif étant très différent l'un de l'autre. La plupart du temps, l'approche selon les résultats néglige le contexte dans l'évaluation de la performance. Toutefois, sans le mentionner textuellement, certains auteurs abordant la performance par le biais des résultats (p. ex., Zigon, 2002) indiquent que le contexte pourrait influencer ou encore que certains résultats ne sont pas sous le contrôle entier des employés.

Au-delà du débat qui cherche à savoir si la performance doit être définie par le moyen de comportements ou de résultats, les mesures de la performance, du rendement, de l'efficacité ou de la productivité dans les recherches varient considérablement d'une étude à l'autre, « la » mesure idéale n'ayant pas encore été déterminée ou définie. Pour cette raison, les

chercheurs désireux d'évaluer la performance utilisent souvent, faute d'options, la mesure fournie par l'entreprise où l'expérimentation est effectuée ou encore une mesure qui inclut à la fois des indicateurs de comportements et de résultats. La mesure la plus répandue de la performance est une évaluation subjective de l'employé, faite par le superviseur immédiat, sur certains critères prédéterminés par la haute direction de l'entreprise.

*Liens entre passion et performance.* Selon la théorie de la pratique délibérée d'Ericsson (Ericsson et Charness, 1994; Ericsson, Krampe et Tesch-Romer, 1993; Ericsson et Lehman, 1996), un individu doit pratiquer entre 10 000 et 17 000 heures une activité (Ericsson et al., 1993) avant de devenir un expert, un professionnel de cette activité. Or, un des trois critères pour considérer une activité comme une passion est de consacrer du temps et de l'énergie à celle-ci. De plus, si une personne s'engage dans une activité pendant un grand nombre d'heures, il serait préférable pour elle d'aimer l'activité qui l'occupe afin d'en dériver plus de bénéfices. Le fait d'aimer l'activité est aussi un critère pour considérer une activité comme une passion.

Ces deux constats ont poussé Vallerand et ses collègues (Vallerand et al., 2005) à formuler l'hypothèse selon laquelle la passion serait reliée à la performance via la théorie de la pratique délibérée d'Ericsson (Ericsson et

Charness, 1994). Cette hypothèse a été supportée par trois recherches<sup>4</sup> réalisées dans les domaines des arts dramatiques, du sport et des études (Vallerand, et al., 2005). Dans une recherche impliquant des athlètes de niveau élite (Vallerand et al., 2003; étude 3), les types de buts (Elliot, 1997) associés aux deux types de passion ont été examinés. Les résultats ont montré que les deux types de passion, soit harmonieuse et obsessive, mènent à des buts de maîtrise (*mastery goals*) qui concentrent l'attention sur le développement de compétences et de maîtrise de la tâche; ces buts prédisent par la suite la pratique délibérée, qui elle-même pave la voie vers la performance. Les buts de maîtrise sont caractérisés par une anticipation positive, une excitation et une motivation intrinsèque envers la tâche, ce qui mène à une plus grande absorption et à une concentration complète sur la tâche à effectuer. Ces buts stimuleraient l'intérêt et le plaisir inhérents à la tâche et seraient aussi reliés à des perceptions de compétence (Elliot et Church, 1997).

Toutefois, seule la passion obsessive (et non la passion harmonieuse) semble mener à des buts d'évitement (*performance-avoidance goals*) qui orientent l'attention sur le fait d'éviter l'incompétence. Les buts d'évitement sont caractérisés par une anticipation négative, une anxiété et de la distraction en regard de la tâche, ce qui entraîne souvent des patrons

---

<sup>4</sup> Un fait important à noter dans les études où la passion a été mise en lien avec la performance (Vallerand et al., 2005) est que celle-ci était évaluée subjectivement et non objectivement (ex. : notes à des travaux scolaires, jugement des professeurs, etc.).

comportementaux d'impuissance moins adaptatifs (Elliot et Church, 1997). Ces buts viseraient à éviter l'incompétence en comparaison avec les autres plutôt que la compétence strictement en regard de la tâche. Les buts d'évitement ont donc pour effet d'amener l'individu à agir de façon telle qu'il ne sera pas jugé ou comparé désavantageusement par rapport aux autres. En ce sens, les buts de maîtrise sont beaucoup plus adaptatifs que les buts d'évitement puisqu'ils permettraient à l'individu de se concentrer sur l'apprentissage de la tâche et non sur le fait d'éviter d'être vu sous un jour défavorable par les autres (Elliot et Church, 1997). En résumé, la passion harmonieuse est seulement liée aux buts de maîtrise (adaptatifs) tandis que la passion obsessive est à la fois reliée aux buts de maîtrise et aux buts d'évitement (moins adaptatifs) qui peuvent nuire au fonctionnement optimal des individus ayant ce type de passion.

Selon Vallerand et Houlfort (2003), la passion devrait mener à la performance via les buts de maîtrise de la tâche, eux-mêmes reliés à la pratique délibérée, ce qui favoriserait en bout de ligne la performance. La figure 1 illustre les propositions avancées par Vallerand et Houlfort (2003) quant à la manière dont la passion serait liée à la performance.

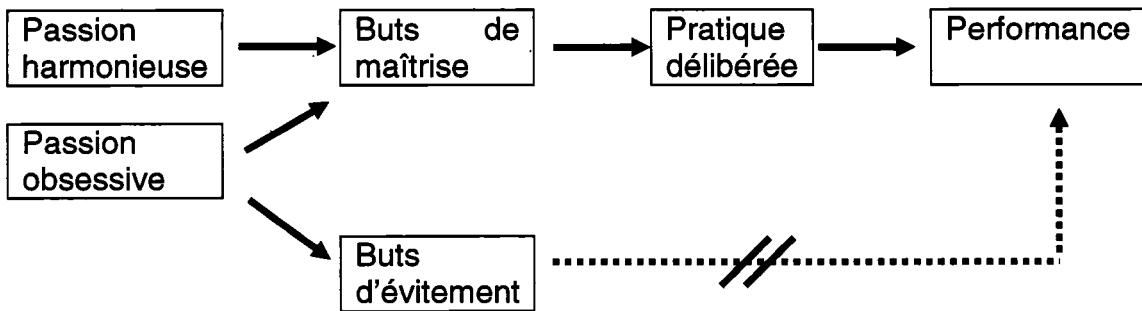


Figure 1. Graphique représentant les liens entre passion et performance. Inspiré de Vallerand et Houlfort (2003)

Selon le graphique de la figure 1, les deux types de passion pourraient donc favoriser la performance, mais la passion obsessive pourrait parfois avoir des effets délétères sur celle-ci, vu son lien avec les buts d'évitement, qui ne favorisent pas la pratique délibérée, laquelle est le pont, ou le lien, entre le type de buts et la performance.

Les études de Vallerand et ses collègues (2003 (étude 3), 2005) ont démontré que le lien indirect entre la passion et la performance pouvait être expliqué par le biais de la pratique délibérée. Par contre, il est à noter que le lien direct entre la passion et la performance n'a pas encore été établi. Suite à ces études sur la performance réalisées sur une période relativement courte (6 mois) dans trois domaines autres que le travail, Vallerand et Houlfort (2003) proposent d'étudier la performance au travail sur une plus longue période de temps. En effet, ces auteurs jugent intéressant de s'attarder aux effets à long terme de la passion harmonieuse et obsessive sur la performance au travail. En plus de s'attarder à ces effets, et puisque seul le lien indirect entre la passion, la pratique délibérée et la performance a été

démontré, il serait aussi intéressant de tenter de trouver des liens entre passion et performance à court terme avec un schème corrélational, ceci n'ayant pas encore été fait.

### *Passion et Santé Mentale*

Bien que les chercheurs dans le domaine de la passion (Vallerand et al., 2003; Vallerand et Houlfort, 2003) ne parlent pas directement de santé mentale, ils utilisent la notion d'ajustement psychologique de même que la fréquence d'apparition des émotions positives et négatives afin de mesurer l'impact des différents types de passion sur le vécu des individus. La notion d'ajustement psychologique est un concept général qui peut prendre diverses formes. À titre d'exemple, Vallerand et Houlfort (2003) mesurent les émotions positives et négatives pour produire un score composite de l'ajustement psychologique en soustrayant la fréquence d'apparition des émotions négatives de la fréquence d'apparition des émotions positives. Pour leur part, Baard, Deci et Ryan (2004) calculent un score composite d'ajustement psychologique en utilisant les scores à une échelle d'anxiété et une échelle de somatisation (les scores à ces deux échelles sont inversés et transformés en cote Z) qu'ils combinent ensuite à un score de vitalité (le

score à cette sous-échelle est un indicateur positif qui est lui aussi transformé en cote Z) pour mesurer l'ajustement psychologique<sup>5</sup>.

L'approche conceptuelle de la passion permettrait d'expliquer différents niveaux d'ajustement psychologique ainsi que différents niveaux d'émotions positives et négatives. Toutefois, avant d'aborder les liens existant entre passion et émotions de même qu'entre passion, ajustement psychologique et santé mentale, il est nécessaire d'expliquer plus en détail le concept de santé mentale.

*Santé mentale.* Ces dernières années, une augmentation vertigineuse des problèmes psychologiques reliés au travail a pu être observée (Schott, 1999). Au Canada seulement, il est estimé que ces problèmes coûteraient entre 14 milliards (Santé Canada, 2001) et 33 milliards de dollars par année aux entreprises (*Global Business and Economic Roundtable on Addiction and Mental Health*, 2004). Aux États-Unis, les coûts directs et indirects des problèmes de santé mentale au travail se chiffreraient à 150 milliards de dollars (Danna et Griffin, 1999). À cet effet, plusieurs auteurs soulignent les effets néfastes, tant au niveau individuel qu'organisationnel, engendrés par les problématiques de santé mentale (Driskell et Salas, 1996; Kahn et Langlieb, 2002; Quick, Murphy, et Hurrel, 1992; Quick, Quick, Nelson, et

---

<sup>5</sup> Plus spécifiquement, Baard, Deci et Ryan (2004, p. 2056) disent: "The indicator of adjustment consisted of the combination of anxiety and somatization (each reverse scored) and of vitality after each had been converted to z scores (Baard, Deci et Ryan, 2004, p. 2056)".

Hurrell, 1997). Certains auteurs dans le domaine montrent aussi plus précisément qu'il y a des coûts financiers directs et une baisse générale de la performance pour les organisations qui sont aux prises avec des problèmes de santé mentale (Driskell et Salas, 1996; Motowidlo, Manning et Packard, 1986; Quick et al., 1997).

Bien que plusieurs évidences indiquent que les problèmes de santé mentale soient bien présents en milieu de travail et que ceux-ci représentent une préoccupation des gestionnaires et des autorités publiques (Schott, 1999), il existe peu d'accord dans la communauté scientifique quant à la définition et à la mesure du concept. En effet, aucun consensus clair n'émerge au niveau de la définition du concept de santé mentale. Plusieurs auteurs proposent des définitions différentes et souvent multidimensionnelles de la santé, mais aucune ne semble faire l'unanimité.

À titre d'exemple, pour ce qui est du nombre de caractéristiques prises en considération pour définir la santé mentale, il varie de trois pour Warr (1990) jusqu'à 12 pour Skube (1993). De plus, alors que certains auteurs (p. ex., Dejours, 1995; Kornhauser, 1965) n'utilisent que des composantes psychologiques pour définir la santé mentale, certains organismes comme l'Organisation mondiale de la Santé (1946, 1986) et Santé Canada (1996) avancent que cette vision uniquement psychologique de la santé mentale est réductionniste; selon ces organismes, la santé physique de même que la

santé «sociale» devraient être aussi considérées pour aborder de manière holistique et entière la notion de santé mentale. L'annexe 1 présente une recension des différentes définitions disponibles de la santé mentale. Tel qu'il est possible de le constater à partir de cette annexe, plusieurs définitions de la santé mentale sont accessibles au chercheur intéressé à ce sujet. Toutefois, pas une ne réussit à s'imposer dans la documentation.

En plus d'une absence de consensus sur la définition de la santé mentale, un certain enchevêtrement théorique semble exister entre la notion de santé et des concepts apparentés tels que le bien-être, la satisfaction de vie, le bonheur ou encore la qualité de vie (voir Voyer et Boyer, 2001). Et ceci est sans compter le grand nombre d'outils différents pour mesurer tous ces concepts. Malgré cela, la documentation sur le sujet permet de faire ressortir deux idées générales, qui semblent être acceptées de tous. Premièrement, la santé mentale n'est pas simplement une absence de maladie (Achille, 2003a, Emmet, 1991), mais est caractérisée par une absence d'aspects négatifs et la présence d'aspects positifs (Achille, 2003b; Bruchon-Schweitzer, 2002). Deuxièmement, la santé mentale ne serait pas un concept unidimensionnel, mais un concept multidimensionnel (Achille, 2003b).

Pour les besoins de la présente étude, l'approche conceptuelle de la santé mentale qui sera retenue est celle de Massé, Poulin, Dassa, Lambert,

Bélair et Battaglini (1998a). Trois justifications peuvent être invoquées pour légitimer ce choix. En premier lieu, cette définition prend en considération les deux facettes de la santé mentale, soit les aspects négatif (détresse psychologique) et positif (bien-être psychologique). En deuxième lieu, cette approche conceptuelle de la santé a été développée en français pour une population canadienne-française. Finalement, cette définition de la santé mentale est issue d'études empiriques et sa structure factorielle a été validée par une analyse factorielle de type confirmatoire.

En tenant compte des côtés positifs (bien-être) et négatifs (détresse) de la santé mentale, Massé et ses collègues (1998a) ont interviewé un échantillon aléatoire de 195 Québécois(es) et leur ont demandé de raconter en détail un premier épisode de vie marqué par de la détresse psychologique qu'ils ont eux-mêmes vécu. Par la suite, ils ont demandé de décrire un deuxième épisode de détresse psychologique, mais cette fois-ci, qui a été vécu par un membre significatif de leur entourage (ex. : ami(e), famille, conjoint(e), etc.). Le même exercice a ensuite été répété pour la description d'un épisode caractérisé par une bonne santé mentale (le premier vécu par la personne interviewée et un autre épisode vécu par un proche).

Tout le verbatim de ces 195 entrevues a servi de matériel de base pour élaborer les premiers items de deux questionnaires, le premier mesurant le bien-être psychologique et le second, la détresse psychologique. Après

avoir fait deux versions préliminaires de ces questionnaires, les réponses de 400 participants ont été examinées par le biais d'analyses factorielles exploratoires. Ces analyses factorielles ont fait ressortir que la détresse psychologique était composée de quatre facteurs (Massé et al., 1998b) :

1. Auto-dévalorisation (impression d'avoir gâché sa vie, d'être diminué, sentiment d'inutilité, etc.),
2. Irritabilité/agressivité (être arrogant, perdre patience, être en conflit avec son entourage, etc.),
3. Anxiété/dépression (se sentir triste, déprimé, mal dans sa peau, etc.),
4. Désengagement social (être moins réceptif aux idées des autres, manque d'initiative, sentiment de désintérêt, etc.).

Le bien-être psychologique serait, quant à lui, composé de six facteurs (Massé et al., 1998c):

1. Estime de soi (être en confiance, se sentir aimé et apprécié, sentiment d'être utile, etc.),
2. Équilibre (sentiment d'être équilibré émotivement, d'avoir une vie équilibrée, etc.),
3. Engagement social (avoir des ambitions, être fonceur, avoir le goût de pratiquer ses activités préférées, etc.),

4. Sociabilité (être en bon terme avec son entourage, avoir une bonne écoute pour ses ami(e)s, etc.),
5. Contrôle de soi et des événements (savoir affronter positivement des situations difficiles, facilement trouver des solutions à ses problèmes, etc.),
6. Bonheur (avoir l'impression de vraiment jouir de la vie, être bien dans sa peau, trouver la vie excitante, avoir un bon moral, se sentir en forme, en santé, etc.).

Des analyses factorielles confirmatoires attestent que le modèle s'ajuste aux données (Massé et al., 1998a) et que la santé mentale constitue un construit de troisième ordre englobant le bien-être et la détresse.

*Liens entre passion et santé mentale.* Sans parler directement de santé mentale, Vallerand et ses collègues (2003), de même que Vallerand et Houlfort (2003), parlent de santé (de façon générale) de même que d'ajustement psychologique. Ces auteurs parlent aussi d'émotions positives et négatives qui peuvent faire partie intégrante de la définition de certains concepts connexes à la santé mentale (comme le bien-être subjectif par exemple; Diener, Lucas et Oishi, 2002). Les deux types de passion mèneraient à différents niveaux d'affects positifs et négatifs ainsi qu'à différents degrés d'ajustement psychologique.

Vallerand et ses collègues (2003) indiquent que la passion harmonieuse serait reliée positivement à plus d'indices d'ajustement psychologique (c'est-à-dire la présence d'affects positifs et l'absence relative d'affects négatifs dans ce cas-ci) que la passion obsessive. Ce meilleur ajustement psychologique serait dû à l'accumulation d'expériences d'affects positifs qui seraient surtout produites par la passion harmonieuse. Ce phénomène serait explicable par ce que Fredrickson (2001; voir aussi Fredrickson et Joiner, 2002) appelle la théorie des spirales positives ou, plus exactement, la *broaden-and-build theory of positive emotions*. Cette théorie postule que les émotions positives servent momentanément à élargir le répertoire d'actions et de pensées de l'individu en plus de renforcer les ressources de résistance personnelle de ce dernier à long terme (Fredrickson, 1998). Le fait de vivre plus d'émotions positives accroîtrait les ressources de l'individu, ce qui hausserait par la suite les probabilités de vivre à nouveau des émotions positives, qui contribuerait encore à plus de ressources et ainsi de suite; de là l'appellation de spirales positives (*upward positive spirals*). Ces spirales d'émotions positives vécues par les passionnés harmonieux pourraient donc expliquer le plus grand niveau d'ajustement psychologique de ces derniers.

Dans le même ordre d'idées, les conséquences affectives d'une activité passionnante ont été évaluées au cours d'une étude réalisée auprès de 539 étudiant(e)s de niveau collégial (Vallerand et al., 2003). Les

participants devaient répondre à l'échelle de mesure de la passion (Vallerand et al., 2003) et à différents questionnaires évaluant diverses conséquences affectives et cognitives en lien avec la pratique de l'activité passionnante. Les résultats des analyses montrent que plus un individu a une passion harmonieuse envers une activité, plus il connaît d'émotions positives. À l'opposé, plus un individu a une passion obsessive envers une activité, plus il vit d'émotions négatives et de conflits avec d'autres aspects de sa vie.

Une autre recherche, réalisée par Mageau (2003) auprès d'étudiant(e)s de niveau collégial, a fait ressortir des résultats similaires en utilisant la technique du journal de bord. Cette auteure a observé que les individus passionnés obsessivement vivent moins d'émotions positives lorsqu'ils ne participent pas à leur activité passionnante. De fait, ces derniers seraient portés à la rumination envers leur activité passionnante lorsqu'ils sont empêchés de pratiquer celle-ci, ce qui les empêcherait alors d'éprouver du plaisir dans d'autres sphères de leur vie. Ces ruminations envers l'activité passionnante prendraient tellement de place dans l'esprit de l'individu qu'elles l'empêcheraient d'apprécier pleinement les événements qui lui arrivent dans les autres domaines de sa vie.

Ainsi, la passion harmonieuse semble mener à plus d'émotions positives que la passion obsessive, ce qui serait le mécanisme expliquant le plus grand niveau d'ajustement psychologique des passionnés harmonieux.

Un autre mécanisme permettant de comprendre les différents niveaux d'ajustement psychologique des passionnés, de même que leurs différents niveaux de santé (Vallerand et Houlfort, 2003), serait le type de persistance.

Selon Vallerand et Houlfort (2003), ce serait la persistance rigide des passionnés obsessifs et la persistance flexible des passionnés harmonieux qui pourraient expliquer les différents niveaux de santé des deux groupes de passionnés. En effet, puisqu'un individu ayant une passion obsessive est contrôlé par sa passion et qu'un individu ayant une passion harmonieuse contrôle sa passion, il est proposé (Vallerand et al., 2003) que les premiers feront montre d'une persistance rigide tandis que les seconds manifesteront une persistance flexible envers la pratique de leur activité. Les recherches qui suivent permettent de mieux comprendre les notions de persistances rigide et flexible.

L'hypothèse selon laquelle les passionnés de type obsessif font montre d'une persistance rigide a été vérifiée auprès d'un échantillon de 59 cyclistes québécois passionnés par leur sport. En effet, il a été observé que les cyclistes passionnés selon le mode harmonieux ne pratiquaient pas leur sport l'hiver, dans des conditions climatiques dangereuses, alors que les passionnés obsessifs persistaient de manière rigide à pratiquer leur sport durant cette saison malgré les risques pour leur santé et leur intégrité physique. Un constat semblable a aussi été fait dans le domaine des jeux de

hasard où il semble que seuls les passionnés obsessifs continuent à s'adonner au jeu même lorsqu'il est contre-indiqué pour eux de le faire (Mageau et al., 2005; Ratelle et al., 2004). Ceci démontre donc que la passion obsessive peut quelquefois mener à des comportements pouvant être considérés comme autodestructeurs (Vallerand et al., 2003) ou encore menaçants pour la santé.

Par extension, il est donc possible de croire que ce phénomène se transposerait à un autre contexte, soit en milieu de travail. Un passionné obsessif de son travail, qui persiste de manière rigide à travailler malgré qu'il soit contre-indiqué pour lui de le faire (à cause d'une trop grande fatigue accumulée ou encore à cause d'un problème de santé temporaire comme un rhume par exemple) pourrait porter atteinte à sa santé en général et à sa santé mentale. À l'opposé, il est possible de présumer qu'un passionné harmonieux de son travail serait en mesure d'interrompre celui-ci si les conditions n'étaient pas favorables (ex. : fatigue, milieu de travail inadéquat), ce qui lui permettrait de ménager sa santé (au sens large) et sa santé mentale.

Une étude exploratoire a été effectuée auprès d'employés passionnés de leur travail qui avaient pris leur retraite (Vallerand et Houlfort, 2003). Les résultats ont démontré que les passionnés harmonieux étaient ceux qui s'étaient le mieux ajustés à la retraite, suivis des non-passionnés et des

passionnés obsessifs qui fermaient la marche. Les passionnés harmonieux se sentaient moins anxieux et moins dépressifs en plus de ressentir plus de vitalité (énergie) dans leur retraite. Leur flexibilité adaptative (il n'est pas vraiment possible de parler de persistance flexible dans ce cas-ci puisque l'activité passionnante qu'est le travail n'est plus disponible) leur permettait de mieux apprécier leur retraite et d'en tirer des bénéfices.

Une autre étude réalisée auprès d'employés n'étant pas à la retraite a montré qu'il y avait des différences d'ajustement psychologique entre les passionnés harmonieux, les obsessifs et les non-passionnés (Vallerand et Houlfort, 2003). En ordre décroissant d'ajustement psychologique, les passionnés harmonieux se distinguaient significativement des passionnés obsessifs, qui eux-mêmes se distinguaient des non-passionnés. Dans cette étude, les résultats montrent qu'il est non seulement préférable d'être passionné de manière harmonieuse plutôt que de manière obsessive, mais qu'il est aussi préférable d'être passionné (peu importe le type de passion) que de ne pas être passionné du tout.

Malgré ces études portant sur le niveau d'ajustement psychologique et sur les émotions positives et négatives, aucune recherche n'a tenté de vérifier si les différents types de passion (harmonieuse ou obsessive) ont le même patron de liens en ce qui concerne la santé mentale proprement dite, qui combine les aspects détresse et bien-être psychologiques.

## *Passion et Flow*

Les chercheurs s'intéressant au concept de passion ont étudié différentes conséquences des deux types de passion comme les émotions positives et négatives ainsi que la persistance. Une autre conséquence de la passion serait l'état psychologique de flow (Csikszentmihalyi, 1975a, 1975b, 2000; Nakamura et Csikszentmihalyi, 2002), souvent synonyme de plaisir (Kimiecik et Harris, 1996). Avant de discuter des liens entre le concept de passion et celui de flow, il est important d'expliquer ce qu'est l'état de flow.

*L'état psychologique de flow.* L'état psychologique de flow, quelquefois défini de la même façon que *fun* en anglais (Kimiecik et Harris, 1996), correspond à l'expérience d'un état optimal impliquant une absorption totale dans la tâche et créant un état de conscience où des niveaux optimaux de fonctionnement surviennent souvent et où plus rien d'autre ne semble avoir d'importance (Csikszentmihalyi, 1975a, 1975b, 1990, 1997). Une des raisons qui justifie l'intérêt grandissant de la recherche sur cet état est qu'il semble mener à des conséquences positives (santé, bien-être; p.ex. : Diener, Sandvik et Pavot, 1991) de même qu'à de bonnes performances, que ce soit en sport (Forest, 2001; Jackson, 1996) ou au travail (Bakker, 2005).

Le flow est un état psychologique positif qui se manifeste typiquement lorsqu'une personne perçoit un équilibre entre le défi offert par une situation et ses capacités à accomplir la tâche et à remplir ses exigences (Csikszentmihalyi, 1982). Le flow implique plusieurs conditions particulières qui permettent d'engendrer un état très positif et d'en arriver à une expérience agréable et intrinsèquement gratifiante (Jackson, 1996). Plus spécifiquement, Csikszentmihalyi (1997) décrit le flow par le biais de neuf caractéristiques :

1. un équilibre entre le défi et les habiletés doit être présent,
2. un automatisme de la performance, une sorte de pilote automatique se manifeste,
3. des buts précis sont impliqués,
4. la rétroaction relative aux mouvements et aux cognitions qui y sont associées est claire et non ambiguë,
5. l'individu a une concentration complète sur la tâche à effectuer,
6. un sentiment de contrôle est ressenti sans toutefois être commandé,
7. une impression de fusion avec la tâche existe,
8. la perception du temps se transforme : il semble passer plus vite ou plus lentement,
9. l'expérience est plaisante et gratifiante en soi, elle est dite autotélique. La notion d'expérience autotélique ressemble beaucoup à celle de motivation

intrinsèque<sup>6</sup>, c'est-à-dire que l'activité est effectuée pour le seul plaisir qu'elle procure, sans renforcement aucun. Le mot autotélique, dérivé du grec, signifie d'ailleurs « un but (télique) » « en soi (auto) ».

Csikszentmihalyi (1990) mentionne que tout le monde est capable de vivre des épisodes de flow dans différentes sphères de vie (comme le travail ou les loisirs); la différence résiderait dans l'intensité de ces épisodes. Cet auteur fait la distinction entre des épisodes pouvant aller de microflow (ex. : effectuer des tâches coutumières et agréables au travail) jusqu'aux épisodes de macroflow beaucoup plus rares (ex. : pour un athlète professionnel, ce serait d'offrir une performance parfaite lors d'une compétition importante), qui s'apparentent à l'expérience de pointe (Maslow, 1964, 1968; Privette, 1981, 1982, 1983). Tout individu, quel qu'il soit, serait donc capable de vivre cet état psychologique optimal, la nuance se situerait au niveau de la puissance, la force ou la vigueur de ces épisodes transitoires.

Le flow a été étudié en milieu de travail (Csikszentmihalyi et Csikszentmihalyi, 1992; Csikszentmihalyi et Lefevre, 1989) et, contrairement à ce qui est parfois intuitivement supposé, il est intéressant de noter que les résultats des analyses statistiques (Csikszentmihalyi et Lefevre, 1989) indiquent que les individus ont plus de plaisir au travail (plus d'épisodes de

---

<sup>6</sup> Alors que la motivation intrinsèque représenterait les raisons invoquées pour participer à une activité et le mode de gestion des comportements lors de la pratique d'une activité, le flow serait l'expérience phénoménologique transitoire vécue ou ressentie lors d'une activité où l'on est motivé intrinsèquement (voir Kowal et Fortier, 1999).

flow) que dans leurs loisirs. Ce serait l'opportunité offerte par le travail d'utiliser au maximum ses capacités et compétences qui ferait en sorte que cette sphère de la vie permette de vivre des épisodes intenses d'absorption et de concentration.

L'état de flow au travail a été examiné dans deux études différentes de Bakker (2005; sous presse) et une étude de Salanova, Bakker et Llorens (sous presse). Les résultats de ces études montrent que la fréquence de vécu du flow serait reliée à de multiples conséquences positives pour les individus et aussi pour les organisations. Ces recherches sont expliquées plus en détail ci-après.

Dans un premier article, Bakker (soumis) explique qu'il définit le flow en trois composantes puisque les autres définitions du flow disponibles dans la documentation sont de type « liste d'épicerie » (*laundry list* en anglais). Pour cet auteur, les trois composantes<sup>7</sup> du flow sont l'absorption (se sentir immersé et concentré dans l'exécution de son travail), le plaisir (être heureux au travail et avoir un jugement positif sur ce dernier; *enjoyment* en anglais) et

---

<sup>7</sup> Avant de continuer, une remarque sur la définition du flow de Bakker (soumis) s'impose. Alors que la composante absorption de Bakker (soumis) se compare dans la définition originelle du flow (Csikszentmihalyi, 1997) à la caractéristique concentration ou encore fusion avec la tâche et que la composante plaisir (*enjoyment*) ressemble à la caractéristique de l'expérience autotélique de Csikszentmihalyi (1997), c'est la composante motivation intrinsèque qui pose problème. La motivation intrinsèque est associée à l'état de flow sans toutefois en faire partie directement. Deux études différentes dans le domaine du sport ont en effet démontré que la motivation intrinsèque (Jackson, Thomas, Marsh et Smethurst, 2001 ; Kowal et Fortier, 1999) était liée au flow sans toutefois faire partie du même construct. La motivation intrinsèque serait constituée des raisons évoquées pour participer à une activité de même que le mode de gestion des comportements lors d'une activité alors que le flow serait l'expérience phénoménologique transitoire vécue ou ressentie lors d'une activité où l'on est motivé intrinsèquement (voir Kowal et Fortier, 1999). Bakker (soumis) utilise donc la notion de motivation intrinsèque dans sa définition du flow en faisant abstraction de ces résultats de recherche qui montrent que le flow est lié à la motivation intrinsèque mais n'en fait pas partie.

la motivation intrinsèque (travailler pour la satisfaction et le plaisir éprouvés durant le travail).

En mesurant le flow avec trois composantes, Bakker (soumis) a mis à l'épreuve l'hypothèse selon laquelle l'état de flow serait relié à la performance au travail. Dans cette étude, il fait la distinction entre la performance intrarôle et la performance extrarôle. La performance intrarôle fait référence à la performance donnée dans les tâches prescrites par l'organisation (ex. : être expert dans l'exécution de ses tâches, atteindre les objectifs fixés; Goodman et Syvantek, 1999); ceci correspond à ce qui est généralement reconnu par l'expression « définition de tâches ». Quant à la performance extrarôle, elle est définie par des actions qui dépassent ce qui est normalement attendu dans la définition du poste, mais qui contribuent à l'efficacité organisationnelle comme participer volontairement à des fonctions non requises par l'organisation mais qui contribuent au bien de celle-ci, prendre l'initiative d'orienter de nouveaux employés même si cela ne fait pas partie de sa description de tâches ou encore faire la promotion de l'organisation en dehors des heures de travail. La performance extrarôle est en fait ce que Smith, Organ et Near (1983) appellent des comportements de citoyenneté organisationnelle (*organizational citizenship behavior*).

À l'aide des réponses de 1346 participant(e)s venant de domaines variés (assurance, télévision, service, etc.), Bakker a constaté que le plaisir

au travail était le plus important prédicteur de la performance intrarôle alors que la motivation intrinsèque était le plus important prédicteur de la performance extrarôle. Il semble donc que les employés motivés intrinsèquement en fassent plus pour l'organisation que ce qui leur est demandé dans leurs définitions de tâches alors que le fait d'avoir du plaisir au travail est lié au fait d'offrir une bonne performance dans ces mêmes définitions de tâches. Bakker ne fournit aucune explication sur les mécanismes liant le flow à la performance et suggère d'effectuer d'autres études afin de voir si ces résultats peuvent être généralisés à d'autres contextes de travail.

En plus d'être relié à la performance intrarôle et inter-rôle au niveau individuel (Bakker, soumis), l'état de flow aurait d'autres effets bénéfiques au niveau individuel et même des effets bénéfiques au niveau organisationnel (Salanova et al., sous presse). En se basant sur la théorie de la conservation des ressources de Hobfoll (qui sera expliquée dans le paragraphe qui suit; 1989, 1998, 2002) et sur la *broaden-and-build theory* de Fredrickson (1998), Salanova et ses collègues (sous presse) ont effectué une étude auprès d'enseignant(e)s du secondaire.

Pour bien comprendre cette étude, il faut tout d'abord expliquer la théorie COR (qui signifie *Conservation Of Resource*) de Hobfoll (1989, 2002). Cette théorie postule que les gens chercheront à obtenir, maintenir et

protéger les ressources qu'ils ont, que celles-ci soient personnelles ou reliées à leur environnement. Toujours selon la théorie COR, le stress se produit quand les ressources sont menacées ou perdues, ou encore lorsque l'individu échoue dans ses tentatives d'obtenir des ressources supplémentaires. Dans le même ordre d'idées, le stress diminue lorsque les ressources augmentent ou lorsque celles-ci cessent d'être menacées. Dans l'étude de Salanova et ses collègues (sous presse), les ressources sont séparées en deux groupes, à savoir les ressources organisationnelles et les ressources personnelles.

Les ressources organisationnelles (Demerouti, Bakker, Nachreiner et Schaufeli, 2001) seraient les aspects physiques, psychologiques, sociaux et organisationnels qui facilitent l'atteinte des buts au travail, réduisent les demandes du travail et les coûts psychologiques et physiologiques y étant associés en plus de stimuler la croissance et le développement personnels. Des exemples de ces ressources organisationnelles seraient le support social des collègues, le feed-back sur la performance, de la variété dans les tâches ou encore un certain contrôle sur la façon d'effectuer le travail.

En plus des ressources organisationnelles, il y aurait des ressources au niveau individuel. La principale ressource avancée par Salanova et ses collègues (sous presse) est le sentiment d'efficacité personnelle, qui est la croyance individuelle en ses capacités à organiser et exécuter les actions

requises afin de faire face à différentes situations (Bandura, 1997, 1999, 2001). En résumé, Salanova et ses collègues utilisent la théorie de la conservation des ressources de Hobfoll (1989, 1998, 2002) en séparant ces ressources en ressources individuelles et en ressources organisationnelles.

En plus de la théorie de Hobfoll, l'étude utilise aussi la théorie des spirales d'émotions positives (Fredrickson, 1998) qui a déjà été décrite. Rappelons simplement que cette théorie postule que les émotions positives permettent à l'individu d'augmenter momentanément ses ressources personnelles et que l'accumulation à long terme de ces épisodes d'émotions positives finit par élargir son inventaire de comportements et ses ressources. Ce phénomène, vécu à répétition, conduirait à des spirales positives montantes (*upward positive spirals*).

En combinant les théories du flow, de la conservation des ressources et des spirales d'émotions positives, l'étude de Salanova et ses collègues (sous presse) a demandé à 258 enseignant(e)s du secondaire de répondre à des questionnaires à deux reprises, les deux prises de mesures étant séparées par une période de huit mois.

L'analyse des résultats par le biais d'analyses acheminatoires indique que le modèle avec le meilleur ajustement aux données est celui qui indique une influence réciproque entre l'atteinte de l'état de flow et l'augmentation

des ressources personnelles et organisationnelles. En d'autres mots, l'analyse des résultats montre que les ressources personnelles (le sentiment d'efficacité personnelle) et les ressources organisationnelles (telles le climat de support, des buts clairs) amplifiaient la fréquence d'atteinte de l'état de flow ce qui, en retour, aurait une influence positive sur les ressources personnelles et organisationnelles (Salanova et al., sous presse) et vice-versa. Ceci fait dire à Salanova et ses collègues que l'état de flow aurait un effet de « spirale de gains » (*gain spiral*) au sein des organisations.

En effet, les ressources de l'organisation, comme le soutien social, le soutien à l'innovation de même que les règles et les buts, auraient une influence positive sur l'occurrence des épisodes de flow chez les professeurs visés par l'étude de Salanova et ses collègues (soumis). Simultanément, les ressources personnelles, mesurées en termes de croyance en sa propre compétence au travail (le sentiment d'efficacité personnelle; Bandura, 1997, 1999, 2001), auraient également stimulé les expériences de flow. Le sentiment d'efficacité personnelle (Bandura, 1997, 1999, 2001), qui est une ressource personnelle puissante, permet d'augmenter les probabilités de vivre des expériences positives telles que d'être immergé dans son travail, d'avoir du plaisir à travailler et de se sentir intrinsèquement motivé au travail; bref, de vivre des épisodes de flow. Il semble donc que de se sentir compétent dans le présent augmente les chances de vivre du flow dans le futur. Les résultats supportent aussi l'idée selon laquelle il existe un rapport

réciproque entre les ressources (personnelles et organisationnelles) et le flow.

Une troisième étude sur le flow en milieu de travail indique qu'il y aurait un autre aspect bénéfique à l'atteinte de l'état de flow; cet état serait transmissible et communicable. L'hypothèse de l'aspect contagieux de l'état de flow a été vérifiée dans une étude réalisée auprès de 178 professeur(e)s de musique (Bakker, 2005). L'analyse des résultats de cette étude a montré que les enseignants qui vivent plus fréquemment des épisodes de flow amèneraient leurs étudiant(e)s à vivre eux aussi plus souvent des épisodes de flow.

C'est par le biais de la théorie de la contagion émotionnelle (*emotional contagion*; Campos et Sternberg, 1981) que Bakker (2005) explique ces résultats. Cette théorie soutient que « les gens ont tendance à automatiquement imiter et synchroniser les expressions faciales, les vocalisations et la posture avec celles d'une autre personne et par conséquent, à converger émotionnellement » (traduction libre de Hatfield, Caciopo et Rapson, 1994, p.5, dans Bakker, 2005). Les étudiant(e)s « attraperaien » (par contagion émotionnelle) le flow de leur enseignant qui vit cet état, et ce de manière plus ou moins consciente. Bakker suggère de vérifier empiriquement si ce phénomène se produit dans d'autres milieux de

travail et aussi de continuer d'examiner les relations entre le flow et d'autres conséquences favorables pour les organisations.

Cette série de trois études indique que le fait d'être complètement absorbé et concentré dans un travail qui fait vivre du plaisir, bref le fait de vivre du flow, semble être bénéfique pour l'individu et l'organisation. La section qui suit montre comment le concept de passion est relié à cet état bénéfique qu'est le flow.

*Liens entre passion et flow.* Dans une étude de type journal de bord, Mageau (2003) a démontré que la passion harmonieuse envers une activité (ex. : sports, arts, activités sociales, etc.) est reliée à des épisodes de flow durant la pratique de l'activité alors que la passion obsessive ne semble pas être liée cet état psychologique agréable. Ce constat a aussi été fait dans le domaine des jeux de hasard (Mageau et al., 2005) ainsi que dans différentes activités passionnantes comme les sports et les loisirs (Vallerand et al., 2003).

Les résultats ont aussi montré que les individus pouvant être considérés comme des passionnés obsessifs auraient de la difficulté à vivre du flow dans les autres activités de leur vie (p. ex., leurs études). Ce serait les ruminations constantes envers l'activité passionnante qui feraient en sorte que les passionnés obsessifs ne seraient pas capables de ressentir des

épisodes de flow lors des activités reliées à leurs études (Mageau, 2003). Ces ruminations envers l'activité occuperait tellement d'espace dans l'esprit de l'individu qu'elles gêneraient, voire préviendraient, l'atteinte de l'état de flow dans les études.

Si l'état psychologique de flow est vécu par les passionnés harmonieux dans une activité comme un sport ou un passe-temps, est-il possible qu'un individu passionné de façon harmonieuse de son travail vive ces mêmes épisodes d'état psychologique optimal? La présente recherche visera entre autres à répondre à cette question.

### *Passion et Vitalité*

Tel qu'expliqué précédemment, les deux types de passion peuvent mener à des conséquences différentes en ce qui a trait au niveau d'ajustement psychologique. L'ajustement psychologique peut inclure différents indicateurs et le concept de vitalité est l'un de ces indicateurs potentiels (voir Baard, Deci et Ryan, 2004). Vallerand et ses collègues (2003) proposent qu'une passion peut constituer un moteur qui concentre l'énergie et augmente le bien-être. Puisque la notion de vitalité fait justement référence au niveau de dynamisme et de vigueur disponible pour l'individu, il serait intéressant de vérifier les liens entre les deux types de passion et le niveau de vitalité, surtout que des résultats de recherche obtenus avec des

travailleurs retraités suggèrent que ce serait la passion harmonieuse qui permettrait à l'individu d'avoir le plus grand niveau d'énergie (Vallerand et Houlfort, 2003); une autre étude, réalisée auprès de personnes âgées, a aussi montré que le fait d'entretenir une passion (surtout harmonieuse) envers une activité était lié à de plus grands niveaux de vitalité (Rousseau, 2003). La section qui suit explique plus en détail ce qu'est la notion de vitalité.

*La notion de vitalité.* La notion de vitalité fait référence au fait de se sentir en vie et alerte, d'avoir de l'énergie disponible pour soi (Ryan et Frederick, 1997). En langage populaire, la vitalité est désignée par les mots pep, entrain ou encore dynamisme; toutes des expressions reliées au tonus ou à l'énergie de l'individu.

Dans une série de six études différentes, Ryan et Frederick (1997) ont montré que la vitalité subjective est positivement liée au sentiment d'auto-actualisation, à l'autodétermination, à la satisfaction dans la vie, à la santé mentale de même qu'à l'estime de soi. Ils ont aussi démontré que la vitalité est négativement associée à des indicateurs de détresse intrapsychique comme la dépression et l'anxiété. La vitalité subjective aurait donc des bienfaits autant sur la santé physique que sur la santé mentale. La vitalité est

un aspect du bien-être eudémonique<sup>8</sup> et fait partie intégrante d'un fonctionnement optimal (Ryan et Deci, 2001).

De plus grands niveaux de vitalité accompagneraient les expériences d'auto-régulation (Deci et Ryan, 1991), d'auto-actualisation (Rogers, 1963, Sheldon et Kasser, 1995) et de fonctionnement optimal (Rogers, 1961). Ce serait un sentiment d'agencement, de cohérence et de congruence dans le soi qui permettrait de se sentir énergisé. Les composantes du soi (p. ex., les buts poursuivis et les raisons évoquées pour les poursuivre), qui sont bien intégrées, amèneraient l'individu à ressentir plus d'énergie. À l'opposé, les composantes moins bien intégrées, qui sont en conflit dans l'identité de la personne (le soi) ou qui sont moins autodéterminées, mettraient en péril l'auto-régulation et l'actualisation, ce qui diminuerait en retour la vitalité (Kasser et Ryan, 1993, 1996; Sheldon et Kasser, 1995). Les individus ayant un soi intégré auraient plus d'énergie disponible que les individus ayant des composantes du soi qui sont en conflits.

Tout dépendant si les tâches sont librement choisies ou imposées, certaines peuvent être drainantes et fatigantes alors que d'autres peuvent être énergisantes et toniques. Il est en effet possible de dépenser de l'énergie sur des tâches qui originent subjectivement du soi (ces tâches

---

<sup>8</sup> Le plaisir hédonique correspond au plaisir sans égard aux conséquences alors que le plaisir eudémonique correspond au plaisir responsable; voir Ryan et Deci (2001) pour une recension de la recherche sur ces deux types de plaisir ou bonheur.

seraient stimulantes) ou encore envers des activités obligatoires qui n'ont pas comme origine le soi (ces tâches seraient épuisantes). Ryan et Frederick (1997) mentionnent, à titre d'exemple, qu'un esclave peut être forcé de construire une tour en pierre en traînant des pierres des kilomètres à la ronde. Cette activité très laborieuse serait motivée et intentionnelle (énergie et direction) mais serait aussi ressentie comme drainant ou vidant les réserves d'énergie de la personne puisqu'elle amoindrirait les capacités de l'individu à se comporter de façon autonome et dans des manières permettant l'actualisation de soi. En bref, cette activité et les conditions dans lesquelles elle serait exécutée ne permettraient pas au soi de la personne de se développer, de s'émanciper. À l'inverse, un sculpteur qui exécute le même acte de transporter et de découper les pierres pourra vivre cette activité comme un effort créateur. Cet effort créateur et autonome permettra d'énergiser l'individu puisqu'il émane du soi et qu'il permet à ce dernier de s'exprimer.

En résumé, une activité pratiquée selon un mode autonome serait énergisante alors qu'une activité accomplie par obligation, pression ou contrôle, pourrait être exténuante.

*Liens entre passion et vitalité.* Dans l'approche conceptuelle de la passion, la distinction entre les passions harmonieuse et obsessive se rapporte au processus d'internalisation de l'activité passionnante dans

l'identité de la personne (Vallerand et al., 2003). Dans le cas de la passion harmonieuse, ce processus serait autonome alors que dans le cas de la passion obsessive, l'activité serait internalisée de manière contrôlée (voir Deci et Ryan, 2000). L'internalisation autonome de la passion harmonieuse se produirait lorsque l'individu accepte librement l'importance de l'activité dans sa vie et qu'il n'y a pas de contingences attachées à cette activité, comme l'acceptation par les collègues par exemple. Le processus d'internalisation contrôlée de la passion obsessive mettrait une pression sur l'individu puisque certaines contingences, comme l'acceptation sociale, seraient attachées à l'activité ou encore parce que l'engagement dans l'activité deviendrait indépendant de la volonté en raison de la sensation d'excitation ressentie qui serait trop forte (Vallerand et al., 2003).

Il est possible de faire une analogie entre l'exemple de l'esclave et du sculpteur donné dans la section précédente (Ryan et Frederick, 1997) et les processus d'internalisation propres aux deux types de passion. Alors qu'un passionné obsessif peut devenir dépendant (Vallerand et Houlfort, 2003) ou « esclave » de son activité, le passionné harmonieux peut décider librement de s'adonner ou non à son activité, comme le sculpteur. Un individu passionné obsessif pourrait donc être drainé ou vidé de ses énergies par son activité passionnante alors que le passionné harmonieux en serait énergisé. Une étude réalisée auprès de gens du troisième âge a permis de montrer que la passion harmonieuse envers une activité était fortement et positivement

reliée à la vitalité (Rousseau, 2003). Aussi, une autre étude, cette fois auprès d'employés retraités, semble corroborer cette affirmation. Dans cette étude, les résultats montrent que les individus qui étaient des passionnés harmonieux de leur travail s'ajustaient mieux à leur retraite en étant moins anxieux et moins déprimés tout en éprouvant plus de vitalité que les passionnés obsessifs et les non-passionnés (Houffort, Koestner, Vallerand et Blanchard. 2003a). Bien que ces résultats montrent que la passion harmonieuse face au travail permet de vivre plus de vitalité une fois rendu à la retraite, aucune étude n'a encore tenté de vérifier si les différents types de passion envers son travail peuvent avoir un impact sur la vitalité alors que le travailleur est encore en emploi.

### Le Concept de Sens du Travail

Tel que présenté précédemment, la passion semble être une approche théorique permettant d'expliquer une partie du vécu des individus dans différents domaines de vie, dont le travail. Un domaine de recherche permettant de compléter adéquatement l'approche conceptuelle de la passion est celui qui s'intéresse au sens du travail. Emmons (1999) montre à cet effet que la signification et le sens spirituel d'une activité sont corrélés avec la performance et le bien-être subjectif. D'autres auteurs (Achille, 2003a, 2003b; Pratt et Ashfort, 2003) avancent même l'idée qu'un travail

permettant de vivre un sentiment de signification (*meaningfulness*) devrait amener un plus haut niveau de santé.

Selon Morin (1996), le sens du travail est un concept qui peut être abordé de trois façons. La première façon d'aborder le sens du travail concerne la signification accordée au travail. Cette façon d'interpréter ce concept porte sur les représentations que les gens se font du travail et l'importance qui lui est attribuée. Il s'agit, par exemple, d'une des préoccupations de recherche principale de la *Meaning of Work International Research Team* (MOW, 1987) au niveau d'une vaste étude réalisée dans huit pays différents. La deuxième manière d'examiner la question du sens du travail est relative à l'orientation envers le travail. Cette façon d'aborder le sens du travail traite de ce que les individus visent à obtenir dans leur travail, aux choix qu'ils font par rapport à leur travail et leur carrière (e.g. Super, 1980; Super et Sverko, 1995; Wrzesniewski, McCauley, Rozin et Schwartz, 1997). La troisième façon de considérer le sens du travail est de le voir comme un effet de cohérence entre l'individu et son travail. Il est ici question de vérifier l'harmonie, l'équilibre vécu ou encore le degré d'adéquation entre l'individu et son travail. Puisant ses origines dans la psychologie existentielle (Yalom, 1980), ce concept s'apparente, selon Morin (2002), à celui de consistance (Heider, 1946) ou de congruence (Osgood et Tannenbaum, 1955). D'autres mots sont aussi utilisés dans la documentation scientifique pour désigner cette notion d'adéquation ou d'équilibre comme concordance

(Sheldon et Elliot, 1999), résonance (Henderson, 2000; Newburg, Kimiecik, Durand-Bush et Doell, 2001) ou encore harmonie (Wuthnow, 1978; Smolensky, 1986).

Quelques recherches (Denis, 2003; May, Gilson et Harter, 2003) ont d'ailleurs examiné le sens du travail selon l'adéquation ou la cohérence de l'individu avec son travail. Cette adéquation ou cette cohérence entre la personne et son travail permettrait à l'individu de se sentir concentré ou absorbé par des tâches (Csikszentmihalyi, 1990), d'être entièrement engagé (Brown, 1996) ou impliqué (Thévenet, 2000) dans son travail.

Bien que les définitions du sentiment de cohérence varient d'un auteur à l'autre, cette notion générale de sentiment ou d'effet de cohérence (Antonovsky, 1987; Korotkov, 1998) est régulièrement employée dans la documentation scientifique.

Par ailleurs, la façon d'opérationnaliser ce concept ou ses variantes diffère grandement d'un(e) auteur(e) à l'autre et les modèles théoriques disponibles offrent plus ou moins de robustesse lorsque passés au crible de la méthode scientifique. Deux conceptions théoriques différentes, ayant toutes deux des assises scientifiques, ressortent toutefois de la documentation : celle des trois besoins organismiques de base de Deci et Ryan (2000b) et celle de l'effet de cohérence du sens du travail de Morin

(2003). Alors que la première approche est issue de la théorie de l'autodétermination (Deci, 1975) et cherche à voir comment cette théorie peut s'appliquer dans différents domaines de vie (Deci et Ryan, 2001), dont le travail (ex. : Deci, Connell, et Ryan, 1989 ; Ilardi, Leone, Kasser et Ryan, 1993), la deuxième est issue de l'analyse d'entrevues semi-structurées réalisées auprès de gestionnaires pour connaître les caractéristiques qui donnent un sens au travail (Morin, 1993 ; Morin et Cherré, 1999). Les deux sections qui suivent décrivent plus en détail ces deux conceptions théoriques du sentiment de cohérence et des facteurs qui donnent un sens à la vie (et au travail).

#### *Le Sentiment de Cohérence selon Deci et Ryan*

La théorie de l'autodétermination de Deci et Ryan (1985, 2001) postule que trois besoins psychologiques innés, universels et essentiels doivent être comblés pour qu'un individu se développe de façon optimale (Deci et Ryan, 2000b; Ryan et Deci, 2000a). La satisfaction de ces trois besoins entraîne chez les individus une motivation plus autodéterminée; l'autodétermination fait référence au fait qu'un individu sent qu'il a la capacité de choisir et de mettre en application ses choix (Guay, Vallerand et Blanchard, 2000).

Les trois besoins fondamentaux auxquels fait référence la théorie de l'autodétermination correspondent aux besoins d'autonomie, de compétence et d'affiliation (ou d'appartenance) sociale.

Le besoin d'autonomie correspond au désir de s'engager dans des activités à la suite d'un libre choix et d'être à l'origine de l'initiation ainsi que de la régulation de ses propres comportements (Baard, Deci et Ryan, 2004; DeCharms, 1968; Deci, 1975). Il est aussi question d'adéquation entre les comportements et le système de valeurs de la personne (Deci et Ryan, 2000).

Le deuxième besoin, celui de compétence, fait référence au désir de l'individu d'interagir de manière efficace avec l'environnement dans le but de ressentir un sentiment de compétence en atteignant les objectifs désirés et en prévenant les événements indésirables. Ce besoin implique également d'obtenir du succès à des tâches qui présentent un défi optimal et d'atteindre les résultats souhaités (Skinner, 1995; White, 1959).

Quant au troisième besoin fondamental, celui d'affiliation sociale, il concorde avec le désir de se sentir lié à un milieu donné. Il s'agit d'arriver à éprouver un sentiment de respect mutuel, de confiance et d'attention (Baumeister, 1991; Baumeister et Leary, 1995; Baumeister et Vohs, 2002; Harlow, 1958). Selon Dutton et Heaphy (2003), des affiliations sociales de

grande qualité au travail permettraient aux individus de vivre des sentiments de vitalité, de ressentir plus intensément le regard positif de l'autre et de percevoir la mutualité de l'échange.

La satisfaction de ces trois besoins serait, pour Deci et Ryan (2000), ce qui donne une signification à des épisodes de la vie. Plus précisément, ces auteurs mentionnent que :

*"We believe that when the most unassailable contents of human meaning are inspected, one will find among them: (a) a sense of connection to loved ones, to relevant groups, to culture, and to humanity more generally; (b) a sense of effectance in negotiating the terrain of life, which concerns the potency of one's purposive actions; and (c) a sense of personal agency in relating to others and accomplishing goals that reflect one's core values. In short, when people reflect on aspects of life that convey meaning, they are often focused on experiences of relatedness, competence, and autonomy (or freedom) in a deep and personal way – that is, on their relative fulfillment of basic psychological needs."* (Ryan et Deci, 2000, p.326)

Ainsi, pour Ryan et Deci (2000), les épisodes où la vie aurait un sens (incluant le travail) seraient vécus lorsque les gens expérimenteraient un effet de cohérence et ressentiraient que les trois besoins de bases sont fortement satisfaits. À ce sujet, ces auteurs ajoutent que :

*"When people experience meaning they will likely have achieved a sense of coherence, integrity, and congruence within the self."* (Ryan et Deci, 2000, p. 325).

Plusieurs études visant à vérifier la théorie de l'autodétermination ont montré que la satisfaction des trois besoins est associée à une multitude de conséquences positives alors que la satisfaction partielle ou nulle de ceux-ci est liée à des conséquences négatives. Avant de résumer les résultats de recherche sur l'autodétermination pertinents au contexte théorique de cette thèse, la deuxième approche qui étudie le sens du travail, celle de l'effet de cohérence du sens du travail de Morin (2003), sera expliquée.

#### *Effet de Cohérence du Sens du Travail selon Morin*

Le travail est une sphère valorisée et très importante de la vie de plusieurs personnes (Morin, 1997 ; Morse et Weiss, 1955 ; Tausky, 1969 ; Kaplan et Tausky, 1974 ; Mow, 1987 ; Vecchio, 1990) qui peut fortement

contribuer à notre sentiment de bien-être (Creed et Macintyre, 2001 ; Murphy et Athanasou, 1999 ; Warr, 1990 ; Waters et Moore, 2002).

Les recherches sur le sens du travail suggèrent d'ailleurs qu'un sentiment de « signification » (*meaningfulness*), vécu dans un travail absorbant et captivant, devrait théoriquement être associé à la santé mentale (Morin, 2003) et même physique (Pratt et Ashforth, 2003); ce point de vue est aussi partagé par Achille (2003a, 2003b).

Tel que mentionné précédemment, Morin (2002) souligne que les études sur le sens du travail peuvent être classées selon trois grandes catégories. Alors que la première s'intéresse à la signification accordée au travail et que la deuxième s'attarde à l'orientation envers le travail, la troisième catégorie (à l'intérieur de laquelle s'inscrivent les recherches de Morin) se penche sur le sens du travail en tant qu'effet de cohérence entre l'individu et son travail. Morin (2002) parle du sens du travail comme d'un appariement entre l'importance des caractéristiques valorisées au travail et la présence de celles-ci dans le travail. Plus spécifiquement, Morin (2002) stipule que :

« Lorsqu'une caractéristique est estimée importante pour que le travail ait un sens et que le sujet perçoit cette même caractéristique dans son travail, il s'ensuit

un effet de cohérence. Par contre, s'il la trouve importante, mais ne la perçoit pas dans son travail, il s'ensuit un effet d'incohérence (Morin, 2002). »

Afin de déterminer précisément quelles sont ces caractéristiques qui donnent un sens au travail, Morin a effectué de nombreuses entrevues semi-structurées avec des gestionnaires francophones (Morin, 1992, 1997). Une analyse de contenu a permis de faire ressortir les facteurs qui donnent un sens au travail (Morin et Cherré, 1999). Un travail qui a du sens est un travail qui aurait les 14 caractéristiques suivantes: utilité du travail, contribution sociale, rationalité du travail, charge de travail, coopération, salaire adéquat, exercice des compétences, occasions d'apprentissage, autonomie, responsabilité, rectitude des pratiques, esprit de service, santé et sécurité, reconnaissance.

Suite à ces analyses qualitatives (Morin, 1997 ; Morin et Cherré, 1999), une première version d'un questionnaire a été élaborée pour mesurer les caractéristiques d'un travail qui est significatif (Denis, 2003 ; Morin, 2002). Deux études différentes, la première réalisée auprès de 582 cadres de la santé et des services sociaux du Québec et la seconde auprès de 262 employés syndiqués d'un hôpital, a mené à deux solutions factorielles différentes avec les mêmes items.

La première analyse factorielle a fait ressortir six facteurs différents (Morin, 2002): 1) Le plaisir associé à l'exercice de son pouvoir personnel au travail, 2) l'utilité du travail pour les autres et pour la société, 3) les conditions de réussite au travail, 4) l'autonomie ou la marge discrétionnaire dans l'exercice des fonctions, 5) le sentiment de sécurité et la tranquillité d'esprit et 6) l'éthique et le respect des valeurs.

La seconde analyse factorielle, réalisée à l'aide des résultats au questionnaire du deuxième échantillon, a plutôt permis de voir apparaître huit facteurs différents (Morin, 2002): 1) Le respect des valeurs ou l'éthique au travail, 2) l'autonomie au travail, 3) le soutien reçu, 4) l'utilité du travail, 5) l'apprentissage, 6) la reconnaissance, 7) la qualité des relations au travail et 8) le plaisir à accomplir son travail et d'atteindre ses objectifs.

Toutefois, lorsqu'il est question de vérifier l'hypothèse de Morin (1996) selon laquelle le sens du travail est ressenti par l'individu comme un effet de cohérence, l'analyse des données ne permet pas de valider ce modèle (Denis, 2003). Rappelons qu'un effet de cohérence serait ressenti lorsqu'une caractéristique valorisée comme étant importante pour qu'un travail ait du sens est effectivement présente dans le contexte de travail (cohérence entre ce qui est important pour l'individu et la réalité) alors qu'un effet d'incohérence est vécu lorsqu'une caractéristique est évaluée comme étant importante mais qu'elle n'est pas perçue dans le contexte de travail

(incohérence entre ce qui est important pour l'individu et la réalité; Morin, 2002). En effet, Denis (2003) a montré qu'il n'était pas possible de calculer un indice de cohérence (Edwards, 1994) entre l'importance et la présence des facteurs. Ceci était impossible puisque les structures factorielles différaient trop entre l'importance et la présence des caractéristiques qui donnent un sens au travail. À ce sujet, Denis (2003) signale que :

« Les résultats de régressions réalisées pour chacun des indices de cohérence démontrent qu'aucun d'entre eux n'apporte une valeur ajoutée au plan de l'explication du sens lorsque l'on contrôle pour les mesures constituant ces indices (Denis, 2003; p. 146) ».

Bien que les calculs statistiques n'aient pas permis de confirmer l'hypothèse initiale de Morin (1996) sur l'effet de cohérence, l'idée principale à retenir est que les trois facteurs d'autonomie, de compétence et d'affiliation sociale (bien qu'ils ne soient pas tout le temps identifiés par le même nom) se retrouvent autant dans les structures factorielles de Morin (2003) que dans l'approche conceptuelle de Deci et Ryan (2000). De fait, il est possible de constater, dans les deux études de Morin (2002), que les noms de certains facteurs trouvés, ou, plus précisément, les idées véhiculées par ceux-ci, ressemblent aux trois besoins d'autonomie (p. ex., autonomie et marge

discrétionnaire), de compétence (p. ex., plaisir associé à l'exercice de son pouvoir personnel au travail) et d'affiliation sociale (p. ex., qualité des relations au travail) de Deci et Ryan (2000). Morin (2003) mentionne d'ailleurs explicitement que certains des facteurs trouvés dans son étude coïncident avec ceux décrits dans les études de Ryan et Deci (2001).

Qui plus est, ces facteurs se retrouvent aussi dans d'autres approches conceptuelles du sens du travail et des valeurs associées au travail. Encore ici, les noms des facteurs ou caractéristiques ne sont pas exactement les mêmes, mais les idées véhiculées sont analogues. À cet effet, le tableau 1 qui suit, inspiré de Denis (2003), présente les auteurs ayant traité des notions d'autonomie, de compétence et d'affiliation sociale.

<b>Auteurs</b>	<b>Autonomie</b>	<b>Compétence</b>	<b>Affiliation sociale</b>
Deci et Ryan (2000)	- Besoin d'autonomie	- Besoin de compétence	- Besoin d'affiliation sociale
Morin (1997, 2003)	- L'autonomie au travail - Responsabilités	- Exercices des compétences - Le plaisir à accomplir son travail et d'atteindre ses objectifs - Occasions d'apprentissage	- Coopération - La qualité des relations au travail - Le soutien reçu
Hackman et Oldham (1980)	- Autonomie / Responsabilisation	- Utilisation d'habiletés	
Isaksen (2000)	- Autonomie - Liberté - Contrôle	- Nouveaux apprentissages	- Engagement envers les autres
Baumeister (1991)	- Se sentir en contrôle	- Se sentir efficace	- Se sentir valorisé
Yalom (1980)		- Actualisation / Réalisation de son plein potentiel	- Altruisme (servir les autres, être utile aux autres)
Super et Sverko (1980)	- Autonomie	- Utilisation des habiletés	- Relations sociales - Interactions sociales
Perron et Dupont (1974)	- Autonomie / Liberté - Indépendance	- Utiliser ses connaissances	- Accepté des collègues - Climat agréable

Tableau 1 : Identification des auteurs ayant traité des notions d'autonomie, de compétence et d'affiliation sociale (inspiré de Denis (2003)).

Dans cet ordre d'idées, mesurer la satisfaction des trois besoins devient primordial et légitime afin d'estimer l'expérience signifiante au travail et la cohérence interne possiblement ressentie par l'individu. Dans cette étude, il sera entendu que plus la satisfaction des trois besoins sera élevée, plus le travail est signifiant pour l'individu et donc porteur de sens. Toutefois, afin de ne pas semer la confusion en ce qui a trait aux appellations, le sens du travail sera tout simplement désigné par la dénomination « satisfaction des trois besoins » pour ce qui est du reste de la thèse.

De nombreuses recherches, réalisées dans différents domaines de vie de même que dans différentes cultures, ont montré les conséquences positives de la satisfaction des trois besoins de base de même que les conséquences nuisibles de leur insatisfaction. Les sections qui suivent se veulent un survol des résultats de recherche sur le sujet dans différents domaines avec une attention plus particulière portée aux résultats obtenus en milieu de travail et non un portait exhaustif de l'état des connaissances. Plus formellement, les quatre sections qui suivent vont présenter les résultats de recherche mettant en lien ces trois besoins fondamentaux avec la performance, la santé mentale, l'état de flow de même que la vitalité.

*Satisfaction des trois besoins fondamentaux et performance.* Dans deux études différentes, Baard, Deci et Ryan (2004) ont exploré l'idée selon

laquelle la satisfaction des trois besoins puisse être reliée au bien-être et à la performance. Au niveau d'une étude pilote portant sur 35 employés d'une banque étasunienne, les résultats ont montré qu'un indice de satisfaction des besoins était lié à la performance.

Pour ce qui est de l'étude principale réalisée auprès de 528 participant(e)s d'une banque étasunienne, le score composite de satisfaction des trois besoins (désigné en anglais par *Intrinsic Need Satisfaction*) était relié à l'évaluation de la performance de l'employé par le superviseur et la satisfaction de deux des trois besoins, pris séparément, était elle aussi reliée à la performance. La satisfaction du besoin d'affiliation sociale ainsi que celle du besoin de compétence étaient en effet toutes les deux reliées à l'évaluation de la performance en emploi; la satisfaction du besoin de compétence était toutefois marginalement reliée à la performance en emploi.

Plus spécifiquement, tel que présenté à la figure 2 qui suit, l'analyse acheminatoire a montré que ce serait la perception du climat de soutien à l'autonomie combinée à l'orientation autonome de causalité de l'individu qui mèneraient à la satisfaction des besoins fondamentaux. Cette satisfaction des trois besoins fondamentaux serait en retour reliée positivement à l'évaluation de la performance du candidat ainsi qu'à son ajustement psychologique. Cette étude de Baard, Deci et Ryan (2004) apporte donc un appui supplémentaire à la théorie de l'autodétermination (Deci et Ryan, 2001)

qui postule que la satisfaction des besoins fondamentaux faciliterait le fonctionnement optimal des individus.

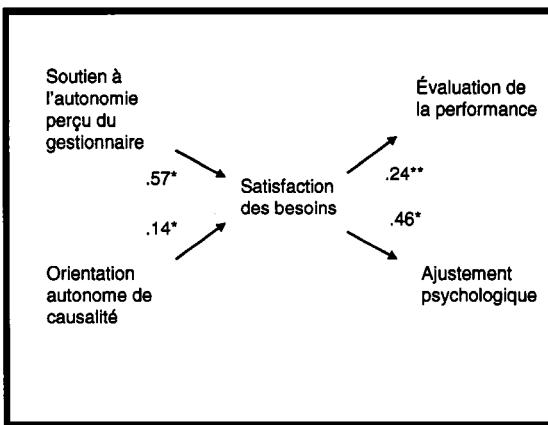


Figure 2 : Représentation graphique des résultats obtenus dans la 2<sup>e</sup> étude de Baard, Deci et Ryan (2004, p.2061; traduction libre)

#### *Satisfaction des trois besoins fondamentaux et santé mentale.*

Comme il a été mentionné plus tôt, la satisfaction des trois besoins semble reliée à de multiples conséquences positives, et ce dans différents domaines de vie.

À titre d'exemples de conséquences positives de la satisfaction des trois besoins dans des domaines autres que le travail, des recherches sur les relations interpersonnelles ont montré que la satisfaction des trois besoins était capable de prédire la sécurité de l'attachement (La Guardia, Ryan, Couchman et Deci, 2000) et, dans le domaine des sports, une étude réalisée avec des gymnastes (Gagné, Ryan et Bargmann, 2003) a démontré que la satisfaction des trois besoins était reliée positivement à des affects positifs, à la vitalité de même qu'à l'estime de soi et liée négativement aux affects

négatifs. Toujours à titre d'exemples de résultats de recherches sur la satisfaction des trois besoins dans une sphère de vie autre que le travail, une étude de type journal de bord, réalisée auprès d'étudiant(e)s universitaires, a montré que les variations individuelles et quotidiennes de satisfaction des besoins d'autonomie et de compétence prédisaient les variations individuelles et quotidiennes relatives à l'humeur (*mood*), à l'énergie disponible perçue, aux symptômes physiques et à l'estime de soi (Sheldon, Reis et Ryan, 1996); une autre étude du même type a révélé que les variations quotidiennes de la satisfaction de chacun des trois besoins prédisaient la variation quotidienne de bien-être (Reis, Sheldon, Roscoe et Ryan, 2000).

Ces différents résultats laissent supposer que la théorie de l'autodétermination peut rendre compte de la variation de divers paramètres reliés à la notion générale de bien-être, et ce dans différents domaines. Mais qu'en est-il au juste du monde du travail ?

Plusieurs études ont porté attention à cette question. Tout comme dans le cas de la passion, les recherches sur la satisfaction des trois besoins en milieu de travail ne parlent pas directement de santé mentale, mais avancent plutôt la notion d'ajustement psychologique ou encore mesurent la fréquence des affects positifs et négatifs comme indication du bien-être psychologique. En regard de différents échantillons, la satisfaction des besoins de base semble liée à la fois à un faible niveau d'anxiété et de

somatisation (Baard, Deci et Ryan, 2004) et à une plus grande satisfaction de vie au travail (Blais, Lachance, Brière, Riddle et Vallerand, 1993; Richer, Blanchard, et Vallerand, 2002). De plus, cette satisfaction serait associée à une moins grande intention de quitter son travail (Blais et al., 1993; Richer, Blanchard et Vallerand, 2002), à un plus bas niveau d'épuisement émotionnel (Blais et al., 1993; Richer et al., 2002) de même qu'à un faible taux d'absentéisme (Blais et Brière, 2002). Morin (2003) a, quant à elle, trouvé un lien négatif entre l'autonomie et la détresse psychologique, indiquant donc que l'autonomie aurait un effet protecteur sur la santé mentale.

En plus de conséquences positives au niveau psychologique, une étude de Ilardi, Leone, Kasser et Ryan (1993) a montré que le contentement des trois besoins est aussi relié à la santé générale (telle que mesurée par le *General Health Questionnaire*), qui inclut une dimension de bien-être physique. Cette étude, réalisée auprès de 117 employés d'une manufacture de chaussures (Ilardi, Leone, Kasser et Ryan, 1993), a en effet montré que la satisfaction des trois besoins est liée négativement aux différentes dimensions du *General Health Questionnaire* (Goldberg et Hillier, 1970) évaluant la santé générale par le biais de quatre composantes, soit l'anxiété/insomnie, les dysfonctions sociales, la dépression sévère de même que les symptômes somatiques. Ainsi, il apparaît que plus les besoins sont comblés, moins il y a de plaintes de symptômes physiques.

Il appert donc que les bienfaits de la satisfaction des trois besoins ne sont pas uniquement psychologiques, mais qu'ils peuvent être physiques (moins de symptômes somatiques) et comportementaux (plus faible intention de quitter). Ces résultats ayant été obtenus au Canada et aux États-Unis seulement, il était légitime de se demander si les effets de la satisfaction des trois besoins pouvaient se généraliser à d'autres cultures ou à toutes les cultures.

Pour approfondir cette question, les réponses à un questionnaire de mesure de satisfaction des trois besoins provenant de 431 employés de Bulgarie ont été examinées à l'aide d'analyses acheminatoires (Deci, Ryan, Gagné, Leone, Usunov et Kornazheva, 2001). Ces analyses supportent l'idée que la satisfaction des trois besoins semble être reliée au bien-être psychologique et à l'estime de soi, à l'anxiété (négativement) et à l'engagement envers le travail.

En Corée du Sud, une étude réalisée en milieu scolaire auprès de 200 étudiant(e)s a permis de faire ressortir un patron généralement similaire à celui identifié en Amérique du Nord, à savoir que la satisfaction des trois besoins serait reliée à plus d'affects positifs et à moins d'affects négatifs (Sheldon, Elliot, Kim et Kasser, 2001).

Des recherches provenant de trois continents, soit l'Amérique, l'Europe et l'Asie, tendent donc à supporter l'idée selon laquelle les besoins d'affiliation, d'autonomie et de compétence seraient essentiels et universels et que ceux-ci devraient être comblés pour qu'un individu se développe de façon optimale.

En résumé, Deci et Ryan (2000) affirment essentiellement que les opportunités de satisfaire les trois besoins de base facilitent un fonctionnement optimal parce qu'elles rendent possible l'internalisation des valeurs et des processus de régulation. La satisfaction des besoins fournit les nutriments nécessaires à la croissance et au développement (Ryan, 1995) et lorsque cette satisfaction est contrecarrée ou menacée, ceci minera la motivation et aura des conséquences défavorables pour l'individu (Baard, 1994; Ryan et al., 1996; Sheldon, Ryan et Reis, 1996).

*Satisfaction des trois besoins fondamentaux et état de flow.* Une seule étude traitant du lien entre la satisfaction des trois besoins et l'état psychologique de flow a été répertoriée. Il s'agit d'une recherche réalisée avec 200 nageurs (Kowal et Fortier, 1999) dans laquelle ceux-ci devaient répondre à différents questionnaires tout juste après une pratique de natation.

L'analyse des résultats a démontré que les perceptions d'affiliation sociale, de compétence de même que d'autonomie étaient significativement reliées à un score global mesurant l'état psychologique de flow compilé à partir des neuf caractéristiques du flow.

Plus spécifiquement, lorsque chacun des trois besoins était mis en relation avec chacune des neuf dimensions du flow de manière indépendante, le portrait général des résultats<sup>9</sup> a fait ressortir de manière consistante le fait que les perceptions de compétence et d'affiliation sociale sont plus reliées à huit des neuf dimensions du flow que ne l'est l'autonomie perçue, celle-ci étant plus faiblement corrélée avec les différentes dimensions du flow que les deux autres besoins. Autre fait intéressant à noter, la seule caractéristique du flow n'étant reliée à aucun des trois besoins est la perception de la transformation du temps.

Bien que cette étude dans le domaine du sport contribue à la compréhension de la relation entre la satisfaction des trois besoins et l'état de flow, aucune recherche n'a été réalisée pour vérifier si ces résultats peuvent être reproduits en milieu de travail.

---

<sup>9</sup> Vu le nombre élevé de corrélations (trois besoins X neuf dimensions du flow) et par souci de concision, celles-ci ne sont pas toutes rapportées; seules les tendances générales sont expliquées.

*Satisfaction des trois besoins fondamentaux et vitalité.* Dans les études portant sur la satisfaction des trois besoins, la vitalité est quelquefois utilisée comme indicateur de l'ajustement psychologique. La mesure de la vitalité est même parfois combinée à d'autres mesures pour calculer un indice d'ajustement psychologique. À titre d'exemple, Baard, Deci et Ryan (2004) ont utilisé une combinaison du score de vitalité, du score inversé de somatisation et du score inversé d'anxiété, pour créer une mesure composite de l'ajustement psychologique.

Différentes études (Baard et Aridas, 2001; Baard, Deci et Ryan, 2004; Gagné, Ryan et Bargmann, 2003; Sheldon, Ryan et Reis, 1996) ont démontré que la satisfaction des trois besoins serait associée à un plus haut niveau d'énergie (vitalité). Que ce soit avec un échantillon d'étudiant(e)s au baccalauréat (Sheldon, Ryan et Reis, 1996), de gymnastes (Gagné, Ryan et Bargmann, 2003) ou encore avec des employés d'une banque (Baard, Deci et Ryan, 2004), la satisfaction des trois besoins est invariablement reliée à la vitalité.

Sheldon, Ryan et Reis (1996) ont vérifié le lien entre les changements quotidiens dans le niveau de satisfaction de deux besoins (autonomie et compétence) et la vitalité en utilisant un schème à mesures répétées. Pour une période de deux semaines, les participants à leur étude devaient remplir quotidiennement un questionnaire mesurant leur perception d'autonomie et

de compétence de même que leur humeur en plus d'un registre où il devait indiquer les trois activités dans lesquelles ils avaient investi le plus de temps dans leur journée. Les analyses multiniveaux (*hierarchical linear modeling*) réalisées ont montré que la variation intra-individuelle de satisfaction des besoins d'autonomie et de compétence était liée à la variation intra-individuelle de vitalité. En d'autres mots, plus un individu indiquait qu'il s'était senti autonome et compétent dans sa journée, plus il indiquait aussi que son niveau d'énergie était élevé.

Une étude du même type, mais réalisée avec un échantillon de gymnastes, a fait ressortir des résultats similaires, à savoir que les variations journalières de satisfaction des trois besoins étaient corrélées de manière significative avec la vitalité (Gagné, Ryan et Bargmann, 2003). Dans cette étude, 33 gymnastes ont rempli des questionnaires où il leur était demandé de répondre à des questions concernant différents sujets dont leur perception de satisfaction des trois besoins de même que l'échelle de vitalité subjective (Ryan et Frederick, 1997); ces questionnaires ont été remplis à chacune des 15 pratiques s'étalant sur une période de quatre semaines où il n'y avait pas de compétition. Les athlètes ayant rapporté avoir vécu de hauts niveaux de compétence, d'autonomie et d'affiliation sociale durant leurs pratiques sont aussi les athlètes ayant rapporté les plus hauts niveaux de vitalité. Dans cet échantillon d'athlètes, une relation positive et significative existe donc entre la

satisfaction des trois besoins à l'entraînement sportif et le niveau d'énergie senti.

En milieu de travail, une étude auprès de 528 employés d'une banque (Baard, Deci et Ryan, 2004) a été réalisée afin de vérifier les liens entre la satisfaction des trois besoins et différentes variables incluant la vitalité. Le score de perception de vitalité a été mis en corrélation avec la satisfaction des besoins d'autonomie, de compétence et d'affiliation. Les corrélations ont indiqué qu'il y avait covariation entre la perception que les trois besoins étaient satisfaits dans le milieu de travail et le niveau subjectif d'énergie.

De façon générale, les résultats de ces recherches empiriques appuieraient l'idée selon laquelle la satisfaction des trois besoins dans une sphère de vie favoriserait un fonctionnement plus optimal de la personne dans ladite sphère de vie (Deci et Ryan, 2000).

### La Relation entre la Passion et la Satisfaction des Trois Besoins

Il a été présenté plus haut que les passionnés harmonieux avaient un meilleur niveau d'ajustement psychologique que les passionnés obsessifs et que les non-passionnés. Selon Vallerand et Houlfort (2003), la satisfaction des trois besoins de base constituerait l'un des processus permettant d'expliquer pourquoi les passionnés harmonieux du travail seraient plus

ajustés psychologiquement que leurs congénères obsessifs ou non-passionnés.

Dans une étude à deux temps de mesure (l'intervalle était de trois mois entre les deux mesures), les résultats indiquent de façon générale que les passionnés harmonieux du travail ont un plus haut niveau d'ajustement psychologique au travail et dans la vie que les passionnés obsessifs ou les non-passionnés (Vallerand et Houlfort, 2003)<sup>10</sup>. Pour vérifier si cet ajustement psychologique est dû à la satisfaction des trois besoins de base, une analyse acheminatoire a été pratiquée sur les résultats.

L'analyse des résultats supporte partiellement le modèle proposé par Vallerand et Houlfort (2003), présenté ci-après dans la figure 3, à savoir que la passion harmonieuse est reliée à la satisfaction des besoins en milieu de travail, qui est elle-même reliée à l'ajustement psychologique au travail, ce qui mène ensuite à l'ajustement psychologique dans la vie en général. Contrairement à ce qui était supposé, la passion obsessive n'est pas liée négativement à la satisfaction des trois besoins mais est plutôt liée directement et négativement à l'ajustement psychologique.

---

<sup>10</sup> Dans ce chapitre de livre de Vallerand et Houlfort (2003), il n'est pas explicitement mentionné si ces différences sont significatives ou non au niveau statistique.

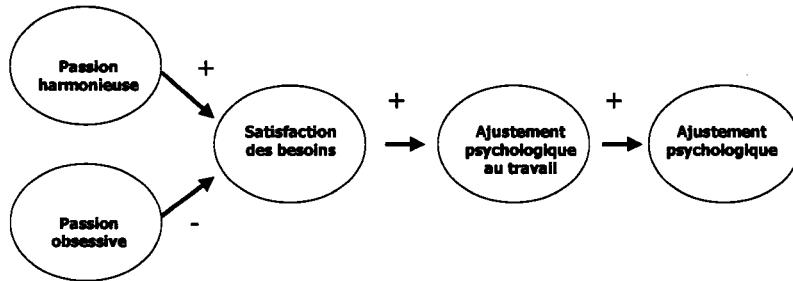


Figure 3 : Représentation graphique du modèle testé par Vallerand et Houlfort (2003)

En d'autres mots, pour la passion harmonieuse, la satisfaction des besoins ainsi que l'ajustement psychologique au travail seraient les médiateurs menant à un plus grand niveau d'ajustement psychologique dans la vie. Ceci ne serait toutefois pas vrai pour la passion obsessive. Pour la passion obsessive, le lien est direct et négatif avec l'ajustement psychologique et la satisfaction des trois besoins ne fait pas office de médiateur pour ce type de passion. La passion obsessive est directement et négativement reliée à l'ajustement psychologique au travail sans passer par la satisfaction des trois besoins. L'effet médiateur de la satisfaction des trois besoins ne serait donc vrai que pour la passion harmonieuse.

Il appert donc que la satisfaction des besoins serait un des médiateurs de la relation entre la passion harmonieuse envers le travail et l'ajustement

psychologique, mais que cet effet médiateur n'est pas vérifié avec la passion obsessive. Serait-il possible que la satisfaction des trois besoins soit aussi le médiateur entre la passion harmonieuse et le bien-être psychologique, qui est l'une des composantes de la santé mentale? Serait-il aussi possible que la satisfaction des besoins fasse office de médiateur entre la passion harmonieuse et d'autres types de conséquences de la passion? La présente étude tentera à cet effet de trouver des éléments de réponses à ces questionnements de recherche.

### Problématique

La psychologie positive (Seligman et Csikszentmihalyi, 2000) cherche à mieux comprendre ce qui fait en sorte que la vie vaut vraiment la peine d'être vécue alors que la psychologie positive appliquée au monde du travail (la *Positive Organizational Scholarship*; Cameron, Dutton et Quinn, 2003) désire mieux comprendre les dynamiques organisationnelles qui favorisent le développement du potentiel humain ainsi que les différentes façons d'amener les travailleurs et les organisations à atteindre des niveaux de performance exceptionnels.

Nichées à l'intérieur de cette perspective qu'est la psychologie positive, l'approche conceptuelle de la passion (Vallerand et al., 2003) et celle des trois besoins d'autonomie, de compétence et d'affiliation sociale

(Deci et Ryan, 2000) apparaissent comme étant deux avenues permettant de trouver des éléments de réponse à la question posée au début de cette thèse: « Comment le travail peut-il faire en sorte que la vie vaille vraiment la peine d'être vécue? ».

Le précédent contexte théorique a permis de présenter et d'expliquer les concepts de passion et de sens du travail, ce dernier ayant été relié à la notion de satisfaction des trois besoins universels de base. Ces concepts ont ensuite été examinés en relation avec différentes variables telles que la performance, l'ajustement psychologique, l'état de flow ainsi que la vitalité. Toutefois, les résultats des études présentées demeurent parcellaires en ce sens qu'ils ne touchent qu'une ou quelques variables dépendantes à la fois (citons, à titre d'exemple, l'étude de Baard, Deci et Ryan (2004) qui n'inclut que la performance et l'ajustement psychologique comme conséquences de la satisfaction des trois besoins). Ces études, considérées individuellement, ne donnent pas un portrait d'ensemble des différentes conséquences possibles de la passion et de la satisfaction des trois besoins.

Les résultats de ces études proviennent aussi quelquefois d'autres domaines de vie que le travail comme le sport (Kowal et Fortier, 1999) ou les pratiques religieuses (Baard et Aridas, 2001), ou encore les recherches portent sur des échantillons d'étudiant(e)s de niveau universitaire (Sheldon et al., 2001). À titre d'exemple, les études examinant le lien entre la passion et

la performance ont été effectuées soit dans le contexte sportif ou celui du milieu académique et des arts dramatiques (Vallerand et al., 2005) et il est dès lors loisible de se demander si les résultats obtenus peuvent être reproduits en milieu de travail.

En somme, aucune étude publiée n'a tenté d'intégrer toutes ces notions dans un tout cohérent, et ce avec un échantillon de travailleurs. La contribution de cette thèse se situera donc à ce niveau puisqu'il s'agira de prendre en considération cinq variables dépendantes (performance, bien-être et détresse psychologiques, état de flow et vitalité) en vue de vérifier l'applicabilité des deux approches théoriques de la passion et de la satisfaction des trois besoins en contexte de travail.

Ces cinq variables dépendantes ont été retenues à cause de leur importance pour le marché de l'emploi et aussi au niveau théorique. En effet, la performance individuelle est souvent le critère ultime à évaluer en emploi (p. ex., Zigon, 2002) alors que les problèmes de santé mentale au travail représentent un coût énorme à supporter, soit entre 14 (Santé Canada, 2001) et 33 milliards de dollars par année au Canada (*Global Business and Economic Roundtable on Addiction and Mental Health*, 2004) et plus de 150 milliards de dollars aux États-Unis (Danna et Griffin, 1999). La vitalité a quant à elle été choisie parce qu'il s'agit d'un indicateur reconnu de bien-être eudémonique (voir Ryan et Frederick, 1997) alors que l'état de flow

(Csikszentmihalyi, 1975, 2000), souvent synonyme de plaisir (Kimiecik et Harris, 1996), est un concept qui permet de savoir jusqu'à quel point le travail est captivant et plaisant pour l'individu qui l'effectue. Mises en lien avec les deux types de passion et la satisfaction des trois besoins, ces variables permettront donc de savoir, en partie, comment le travail peut faire en sorte que la vie vaille vraiment la peine d'être vécue. En conséquence, il sera possible de fournir des éléments de réponse aux préoccupations centrales de la psychologie positive (Seligman et Csikszentmihalyi, 2000) et, plus spécifiquement, de la psychologie positive appliquée au milieu de travail (Cameron, Dutton et Quinn, 2003).

Dans cette optique, la présente recherche comporte trois objectifs. Le premier consiste à examiner les relations entre les deux types de passion (harmonieuse et obsessive) et les cinq variables dépendantes que sont la performance, le bien-être et la détresse psychologiques, l'état psychologique de flow et la vitalité. Le deuxième objectif vise à explorer les rapports pouvant exister entre le niveau de satisfaction des trois besoins et les mêmes cinq variables dépendantes. En ce qui concerne les hypothèses spécifiques de ces deux premiers buts, il est attendu que la passion harmonieuse et la satisfaction des trois besoins entretiendront le même patron de lien avec les variables dépendantes, à savoir un lien positif et significatif avec la performance, le bien-être psychologique, l'état de flow de même que la vitalité et un lien négatif et significatif avec la détresse psychologique. À

l'opposé, il est prévu que la passion obsessive aura un lien négatif et significatif avec le bien-être psychologique et la vitalité mais qu'elle aura, tout comme la passion harmonieuse, un lien positif et significatif avec la performance. Toutefois, contrairement à sa contrepartie harmonieuse, il est attendu que la passion obsessive aura un lien positif et significatif avec la détresse psychologique. En ce qui concerne l'état de flow, il est prévu que la passion obsessive ne sera pas liée de façon significative à cet état.

Ces hypothèses sont posées sur la base des résultats de recherche obtenus sur la passion et la satisfaction des trois besoins dans différents domaines de vie (dont le travail) et avec d'autres populations (p. ex., Baard et al., 2004; Mageau, 2003; Ratelle et al., 2004; Rousseau, 2002; Vallerand et al., 2003 ; Vallerand et Houlfort, 2003) et qui ont été présentés dans le contexte théorique. La présente étude permettra de faire avancer l'état des connaissances sur la passion et la satisfaction des besoins en palliant certaines lacunes identifiées dans les études antérieures.

Quant au troisième et dernier objectif, il implique de vérifier si la satisfaction des trois besoins est, entre autres, le médiateur de la relation entre la passion harmonieuse et le bien-être psychologique. Cet effet de médiation sera vérifié puisque la satisfaction des trois besoins serait, selon Vallerand et Houlfort (2003), un des mécanismes possibles pouvant expliquer le lien entre la passion harmonieuse et le niveau d'ajustement psychologique.

Rappelons que ces auteurs ont démontré empiriquement, à l'aide d'une analyse acheminatoire (*path analysis*), qu'il y aurait deux médiateurs de la relation entre la passion harmonieuse et l'ajustement psychologique dans la vie en général. Nommément, ces deux médiateurs seraient la satisfaction des trois besoins de même que l'ajustement psychologique au travail; cette médiation ne se vérifierait toutefois pas pour la passion obsessive, qui entretiendrait plutôt un lien direct et négatif avec l'ajustement psychologique au travail. En s'inspirant des résultats de Vallerand et Houlfort (2003), il sera question d'examiner, dans la présente thèse, si la satisfaction des trois besoins fait office de médiateur dans la relation entre la passion harmonieuse et le bien-être psychologique. Comme les résultats de ces auteurs le suggèrent (Vallerand et Houlfort, 2003), il est attendu que la satisfaction des trois besoins agira à titre de variable médiatrice dans la relation entre la passion harmonieuse et le bien-être psychologique. À titre exploratoire, il s'agira aussi de déterminer si la satisfaction des trois besoins ne serait pas un médiateur de la relation entre la passion harmonieuse et les autres variables dépendantes; ces effets seront testés seulement dans le(s) cas où les postulats de base d'un effet de médiation sont respectés (Baron et Kenny, 1986; Frazier, Tix et Barron, 2004; MacKinnon, Lockwood, Hoffman, West et Sheets, 2002; Preacher et Leonardelli, 2001). Aucune hypothèse spécifique n'est ici posée.

Pour atteindre ces trois objectifs généraux, un échantillon d'employés d'une organisation montréalaise répondra aux différents questionnaires<sup>11</sup> de l'étude selon un schème de recherche transversal, c'est-à-dire à un seul temps de mesure. En ce qui concerne les variables indépendantes, les questionnaires utilisés seront l'échelle de mesure de la passion (Vallerand et al., 2003) adaptée au travail (Vallerand et Houlfort, 2003) et une échelle de mesure de la satisfaction des trois besoins qui est dérivée d'une échelle mesurant les caractéristiques donnant un sens au travail<sup>12</sup> (Morin, 2003). Pour ce qui est de la première variable dépendante, soit la performance, l'organisation participante fournira les évaluations de la performance des employés effectuées par leurs superviseurs immédiats respectifs. Pour ce qui est des autres variables dépendantes, les participants complèteront l'échelle de mesure des manifestations de détresse psychologique (Massé, Poulin, Dassa, Lambert, Bélair et Battaglini, 1998a) et l'échelle de mesure des manifestations de bien-être psychologique (Massé, Poulin, Dassa, Lambert, Bélair et Battaglini, 1998b), l'échelle de mesure de l'état psychologique de flow adaptée au travail (Forest, LeBrock, Madore et Boudrias, 2004) et l'échelle de mesure de la vitalité (Ryan et Frederick, 1997) traduite en français (Rousseau, 2002).

---

<sup>11</sup> Les questionnaires sont brièvement introduits dans cette section et seront explicités plus en détail dans la section sur les résultats.

<sup>12</sup> Des explications plus détaillées sur cette échelle de mesure de satisfaction des trois besoins seront données dans la section sur la méthodologie.

Avant de procéder aux analyses statistiques permettant de tester les hypothèses avancées, les statistiques descriptives seront présentées afin de connaître les moyennes et les écarts-types obtenus pour chaque variable de même que les coefficients de cohérence interne de chacune des échelles. Les corrélations bivariées entre les différentes variables seront aussi présentées. Il sera aussi question d'examiner le rôle des différentes variables démographiques que sont l'âge, le sexe, le statut civil et le nombre d'enfant(s), la langue parlée, l'ancienneté de même que la scolarité et le groupe professionnel sur les différentes variables dépendantes. Les variables démographiques ayant un impact sur les variables dépendantes seront contrôlées lors d'analyses subséquentes. Ceci sera effectué afin de s'assurer que les résultats obtenus (le cas échéant) sont dus à l'une ou plusieurs des variables indépendantes, et ce au-delà des variables démographiques.

Par la suite, afin de vérifier l'influence de la passion harmonieuse et la passion obsessive ainsi que de la satisfaction des trois besoins sur les cinq variables dépendantes, des régressions multiples seront effectuées. Cette technique a l'avantage de contrôler pour la variance commune des variables indépendantes (Tabachnik et Fidell, 2001). Ce contrôle est important dans le cas présent entre autres parce qu'il a été montré dans certaines études (p. ex., Ratelle et al., 2004; Rousseau, 2002) que la passion obsessive et la passion harmonieuse sont liées entre elles ( $r = .54$ ,  $p < .05$  dans Rousseau,

2002;  $r = .39$ ,  $p < .05$  dans Ratelle et al., 2004). En outre, compte tenu des hypothèses formulées par Vallerand et Houlfort (2003) et des résultats qu'ils ont obtenus, il y a lieu de s'attendre à ce que la passion harmonieuse, et possiblement la passion obsessive, soient aussi liées à la satisfaction des besoins. Donc, puisqu'il est pressenti que les trois variables indépendantes puissent être reliées à des degrés divers, il sera important de contrôler pour la variance commune des deux types de passion et de la satisfaction des trois besoins, ce que l'analyse par régressions multiples permettra de faire. Il sera donc possible de vérifier la contribution unique de chacun des deux types de passion et de la satisfaction des trois besoins dans la prédiction des variables dépendantes et de contrôler l'effet des variables démographiques.

Pour ce qui est du troisième but de la présente thèse, soit d'évaluer l'effet médiateur de la satisfaction des trois besoins, le test de Sobel (1982; Preacher et Leonardelli, 2001) sera utilisé, et ce uniquement après s'être assuré que les postulats de base d'un effet de médiation sont respectés (Baron et Kenny, 1986; Preacher et Leonardelli, 2001). Ce test permettra d'affirmer si l'effet de médiation est significatif ou non. Dans l'éventualité où l'effet de médiation s'avère significatif, une procédure décomposant la relation entre la variable indépendante et la variable dépendante en effet direct et en effet indirect sera employée afin d'estimer le pourcentage de la relation qui est expliquée par la variable médiatrice (les détails seront donnés dans la section portant sur les résultats).

**CHAPITRE 2**  
**MÉTHODOLOGIE**

Le chapitre sur la méthodologie sera subdivisé en trois sections générales. La première s'attardera à la procédure expérimentale et au déroulement de la collecte de données alors que la deuxième portera sur l'échantillon utilisé dans cette recherche. La troisième section expliquera, quant à elle, les différents instruments de mesure utilisés pour les variables indépendantes et dépendantes.

#### *Procédure Expérimentale*

Afin de déterminer l'entreprise au sein de laquelle l'échantillon serait choisi, des démarches ont été entreprises par le truchement de la liste de discussion électronique des membres de la Société Québécoise de Psychologie du Travail et des Organisations (SQPTO). Un appel à tous a été envoyé via cette liste afin de demander à ses membres d'identifier quelles seraient, selon eux, les entreprises qui seraient intéressées à participer à une étude sur le concept général du plaisir au travail.

Quelques psychologues du travail oeuvrant au sein de grandes organisations ont indiqué que leur employeur avait un intérêt envers ce type de recherche. Une organisation en particulier a exprimé un vif désir d'en savoir plus sur l'expérimentation et une rencontre de sensibilisation a été planifiée entre le chercheur principal et la directrice des ressources humaines

de cette organisation internationale qui œuvre dans le secteur des services-conseils aux entreprises. Les critères pour le choix des employés étaient les suivants :

- Avoir accès à un ordinateur ayant une connexion Internet (les réponses aux questionnaires étaient compilées sur Internet).
- Être francophone ou être suffisamment à l'aise pour comprendre le français, la plate-forme informatique ayant été programmée en français<sup>13</sup>.
- Être à l'emploi de l'entreprise depuis au moins 6 mois (ce critère visait à s'assurer que l'employé ait une connaissance suffisante de son environnement de travail).
- Avoir une mesure de sa performance en emploi.

Après une rencontre avec le chercheur principal, l'équipe de direction a donné son approbation pour participer à la recherche et a envoyé un courriel à tous les employés respectant les critères ci-haut mentionnés (voir annexe 2) pour les aviser qu'un chercheur de l'Université de Montréal allait bientôt leur offrir l'opportunité de participer à une étude via Internet. Ce courriel indiquait que la confidentialité des répondants allait être assurée et que seuls des résultats de groupe allaient être présentés à la direction à la fin de l'étude sous la forme d'un rapport. Après cette annonce officielle, la

---

<sup>13</sup> Une demande spécifique a été faite à l'organisation participante de ne fournir que le nom des employés ayant le français comme langue de travail, critère que l'organisation participante a respecté.

directrice des ressources humaines a fourni au chercheur principal la liste des courriels des employés francophones afin qu'il puisse les contacter. Cette liste contenait, en plus du courriel des employés, leurs fonctions et leur ancienneté de même que leur cote de performance la plus récente<sup>14</sup>.

En tout, trois courriels ont été envoyés aux employés durant les trois semaines qu'a duré l'étude: un courriel d'invitation (annexe 3) et deux courriels de rappels (annexes 4 et 5). Le courriel d'invitation a été envoyé le 10 juin 2004, le premier courriel de rappel le 18 juin 2004 et le deuxième courriel de rappel le 28 juin 2004, tout juste avant la période des vacances estivales.

Chaque participant potentiel a reçu le premier courriel qui les invitait à accéder au questionnaire sur Internet et y entrer son mot de passe personnalisé. À partir de l'ordinateur situé à leur poste de travail ou de n'importe quel ordinateur branché au réseau Internet, ce mot de passe permettait aux participants d'accéder aux questionnaires sur la plate-forme informatique et d'y répondre à l'endroit et au temps qui leur convenaient le

---

<sup>14</sup> Une problème souvent rencontré avec les évaluations de la performance est le fait que cette évaluation n'est pas réalisée dans la même période de l'année pour tous les employés. En d'autres mots, l'évaluation de la performance d'un employé peut avoir été réalisée par son superviseur immédiat dans la semaine précédant l'expérimentation ou il y a de cela quelques mois. Si l'évaluation de la performance n'est pas récente, il est possible que le rendement de l'employé se soit modifié depuis cette dernière évaluation et que ceci se répercute sur l'évaluation de l'année d'après. Bien que ceci puisse représenter un obstacle dans les études utilisant une mesure de la performance, il s'agit plutôt d'un mal nécessaire. Baard, Deci et Ryan (2004) mentionnent ce même problème comme étant une limite de leur étude; il en est de même pour la présente expérimentation.

mieux<sup>15</sup>. Après avoir accédé à la page d'accueil où les éléments nécessaires à un consentement libre et éclairé étaient présentés (voir annexe 6; Robert, 1988), les différents questionnaires apparaissaient, une page à la fois, et le participant n'avait qu'à cliquer pour indiquer ses choix de réponses (après avoir lu les instructions) et ensuite appuyer sur l'icône « page suivante » afin de poursuivre. Une fois tous les questionnaires complétés, le sujet n'avait qu'à cliquer sur le bouton « soumettre » pour enregistrer ses réponses sur le serveur informatique. Le mot de passe a été utilisé afin de faire l'appariement entre les réponses de la personne aux questionnaires et certaines données fournies par l'organisation (type d'emploi, cote de performance, etc.). Après avoir fait l'appariement, les noms des participants ont été effacés de la base de données.

Pour contacter les participant(e)s, la direction de l'organisation a fourni les noms de 1196 employés au chercheur principal. Parmi ceux-ci, 842 correspondaient aux critères ci-haut mentionnés et ont été invités à répondre aux questionnaires. Ces 842 personnes ont été sollicitées au départ et, au final, les réponses de 480 personnes ont été colligées (les 362 autres personnes ayant décidé de ne pas participer) pour un taux de participation de 57%. Après analyse des questionnaires des 480 participant(e)s, 36 cas ont

<sup>15</sup> Une recension de la documentation sur la passation de questionnaires par Internet montre qu'il n'y a pas de différence entre ce type de passation (c'est-à-dire sur Internet) et la formule traditionnelle papier-cravon pour l'évaluation psychologique (comme les tests d'intelligence ou de personnalité; Naglieri, Drasgow, Schmit, Handler, Prifitera, Margolis et Velasquez, 2004). Pour les questionnaires d'opinion (et non pour l'évaluation psychologique), la passation par Internet soulève encore moins de doutes quant aux données colligées et offrirait même plusieurs avantages comme celui de rejoindre les individus en régions éloignées, de faciliter la concentration de l'attention du participant sur l'écran, de réduire les erreurs de codage, etc.

été supprimés puisqu'ils dépassaient le seuil généralement recommandé de 5% de données manquantes (Tabachnik et Fidell, 2001) alors que cinq cas ont été retranchés pour cause de valeurs extrêmes multivariées (multivariate outliers).

### *Échantillon Utilisé pour la Recherche*

L'échantillon final de répondants est composé de 439 participant(e)s, dont 314 femmes et 125 hommes, pour un taux de réponse final de 52%. La moyenne d'âge de l'échantillon est de 36,8 ans avec un écart-type de 9,4 ans. L'âge des individus varie de 22 ans à 63 ans.

Au sein de cet échantillon, 91 individus sont célibataires (20,7%), 311 (70,8%) sont marié(e)s ou vivent avec un(e) conjoint(e) de fait, 18 (4,1%) sont séparé(e)s / divorcé(e)s / veuf(ve) et vivent seul(e)s alors que 19 (4,3%) sont séparé(e)s / divorcé(e)s / veuf(ve) et vivent avec quelqu'un.

Pour ce qui est des enfants, l'échantillon est séparé de façon presque égale car 49,7% des participants n'ont pas d'enfant et 50,3% ont un/des enfant(s). Parmi ces derniers, 79 d'entre eux (18%) ont un enfant, 103 (23,5%) en ont deux, 34 (7,7%) en ont trois alors que 5 (1,1%) ont 4 enfants et plus.

Pour ce qui est du langage, 98,1% de l'échantillon (431 personnes) a indiqué le français comme première langue parlée à la maison, le 1,9% restant (huit personnes) ayant mentionné avoir les langues suivantes comme première langue : l'anglais (3 personnes pour 0,7% de l'échantillon), l'espagnol (2 personnes pour 0,5% de l'échantillon), le portugais (1 personne pour 0,2% de l'échantillon) et une autre langue non spécifiée (2 personnes pour 0,5% de l'échantillon)<sup>16</sup>.

En moyenne, les participant(e)s avaient 9,6 années d'expérience au sein de l'entreprise avec un écart-type de 8,3 ans. Les employés ayant le moins d'expérience avaient six mois d'expérience alors que l'individu ayant la plus grande ancienneté avait à son actif plus de 44 ans de service à l'intérieur de l'organisation.

Les individus variaient grandement en ce qui a trait à la scolarité, les diplômes allant du niveau secondaire jusqu'au troisième cycle universitaire. En ordre d'années de scolarité, l'échantillon se distribuait ainsi :

- Diplôme secondaire : 19 personnes pour 4,3%.
- Diplôme de secondaire professionnel: 35 personnes pour 8%.
- Diplôme de collégial général : 20 personnes pour 4,6%.

---

<sup>16</sup> Une série de tests T, entre un premier groupe ayant le français comme première langue et un deuxième groupe créé avec les individus n'ayant pas le français comme première langue, n'a révélé aucune différence significative entre ces deux groupes, aussi bien sur les variables indépendantes que sur les variables dépendantes. Pour cette raison, les huit individus n'ayant pas le français comme langue première seront conservés dans l'échantillon. Rappelons qu'un des critères pour être inclus dans l'échantillon de l'étude était d'avoir le français comme langue de travail.

- Diplôme de collégial professionnel : 78 personnes pour 17,8%.
- Diplôme universitaire de type certificat : 26 personnes pour 5,9%.
- Diplôme universitaire de premier cycle : 136 personnes pour 31%.
- Diplôme universitaire de deuxième cycle : 122 personnes pour 27,8%.
- Diplôme universitaire de troisième cycle : 2 personnes pour 0,5%.
- Une personne n'a pas répondu à cette question pour 0,2%.

Cet échantillon était composé de trois groupes différents pour ce qui est des fonctions occupées dans l'organisation. Appelé « Professionnel administratif », le premier groupe comportait de 33 individus (7,5%) occupant des fonctions de support technique spécialisé. Le deuxième groupe, désigné par l'étiquette « Personnel administratif », comptait 90 personnes (20,5% de l'échantillon) et les fonctions occupées par les membres de ce groupe étaient de type agent(e) de secrétariat ou encore adjoint(e) administratif(ve). Le troisième et dernier groupe est aussi le plus grand. Le groupe « Professionnel client » comptait 316 membres pour 72% de l'échantillon. Les fonctions de ce groupe étaient parmi les plus spécialisées de l'échantillon; il s'agit en fait des professionnel(le)s qui sont directement en contact avec les clients et qui leur offrent les services experts.

### *Instruments de Mesure des Variables indépendantes*

Les deux variables indépendantes utilisées dans cette étude sont la passion ainsi que l'indice de satisfaction des trois besoins d'autonomie, d'affiliation sociale et de compétence. Deux échelles seront employées afin de mesurer ces concepts et ainsi tester les hypothèses.

*Échelle de mesure de la passion adaptée pour le travail.* L'échelle de la passion est un instrument qui mesure les deux types de passion (harmonieuse et obsessive) en plus d'estimer les indices d'intensité de la passion envers une activité.

Cette échelle a été développée par Vallerand et ses collègues (2003) pour mesurer le concept de passion et a été utilisée dans différents contextes comme les jeux de hasard et d'argent (Ratelle et al., 2004), les activités passionnantes d'étudiant(e)s de niveau collégial (Mageau, 2003; Vallerand et al., 2003) de même que le monde du travail (Vallerand et Houlfort, 2003). Au départ composée de 34 items (Vallerand et al., 2003), l'échelle a été épurée au fur et à mesure des recherches et la version la plus récente au moment de lancer l'expérimentation était constituée de 16 items.

Afin d'adapter l'échelle de mesure de la passion pour le monde du travail, le mot « activité » a été remplacé par le mot « travail » tel que

Vallerand et Houlfort (2003) l'ont fait (voir annexe 7). La consigne de cette échelle demande aux participants de penser à leur travail pour ensuite répondre aux questions (« En pensant à votre travail, indiquez à quel point vous êtes en accord avec les énoncés suivants »). Les participant(e)s doivent indiquer leur degré d'accord pour chacun des 16 énoncés à l'aide d'une échelle de type Likert en sept points où un représente « Pas du tout en accord » et sept « Très fortement en accord ». L'échelle interroge le participant sur la passion harmonieuse (6 items, #1, 3, 5, 6, 8 et 10; ex. : « Mon travail s'harmonise bien avec les autres activités dans ma vie »), la passion obsessive (6 items, #2, 4, 7, 9, 11 et 12; ex. : « J'éprouve de la difficulté à contrôler mon besoin de faire mon travail ») et sur l'intensité de la passion<sup>17</sup> envers le travail (4 items; ex. : « Mon travail représente une passion pour moi »).

Dans des études précédentes (Mageau, 2003; Ratelle et al., 2004; Rousseau, 2003; Vallerand et al., 2003), la validité de cette échelle a été estimée à l'aide d'analyses factorielles exploratoires de même que confirmatoires. Dans la première étude de Vallerand et ses collègues (2003), les participants de l'échantillon ont été divisés de façon aléatoire en deux

---

<sup>17</sup> La sous-échelle d'intensité de la passion est utilisée pour la création de groupe et ne sera employée dans la présente étude que pour effectuer une MANOVA 3x2 entre les trois groupes de passion (passionnés harmonieux, passionnés obsessifs et non-passionnés) et les deux niveaux de satisfaction des besoins (élevée ou faible) afin de déterminer si des effets d'interaction sont présents. Si un des termes d'interaction s'avérait significatif, ceci indiquerait que le lien entre une variable indépendante et une variable dépendante varierait selon le niveau d'une deuxième variable indépendante. Comme il le sera montré dans la section sur les résultats, aucun effet d'interaction n'était significatif et c'est pourquoi il a été décidé de ne pas utiliser la sous-échelle d'intensité de la passion et de seulement utiliser les deux sous-échelles de passion harmonieuse et obsessive, avec des régressions multiples, pour les besoins de cette thèse.

groupes égaux. Avec les résultats du premier groupe, une analyse factorielle exploratoire avec la méthode de maximum de vraisemblance (*maximum likelihood* en anglais) combinée à une rotation oblimin (il était postulé que les deux facteurs seraient corrélés ensemble) a été effectuée. Après avoir éliminé les items ayant des coefficients de saturation croisés (*cross-loadings*) ou trop faibles, sept items pour chaque facteur (donc 14 en tout) ont été conservés. Une deuxième analyse factorielle exploratoire a été faite sur ces 14 items et la structure en deux facteurs explique 54.7% de la variance. Il est à noter que les sept items de passion obsessive et les sept items de passion harmonieuse ont vu leurs coefficients de saturation s'exprimer sous les bons facteurs.

À l'aide du deuxième groupe, une analyse factorielle de type confirmatoire a été réalisée sur les 14 items retenus à la première étape et les résultats ont indiqué que le modèle s'ajustait bien aux données. Les résultats des deux analyses factorielles, exploratoire et confirmatoire, confirment donc la validité satisfaisante de l'échelle de mesure de la passion.

Pour ce qui est de la cohérence interne de l'échelle, cette dernière a été calculée à l'aide d'alpha de Cronbach en utilisant les résultats des 520 participants de l'étude. Le coefficient alpha de la sous-échelle obsessive était de .89 et celui de la sous-échelle harmonieuse était de .79. Les autres

études utilisant l'échelle de mesure de la passion (Mageau, 2003; Ratelle et al., 2004, Rousseau et al., 2002) ont trouvé des résultats similaires.

Dans la présente étude, où la plus récente échelle a été utilisée, les coefficients alpha sont respectivement de .83 et .74 pour les sous-échelles des passions harmonieuse et obsessive envers le travail; les valeurs de ces coefficients alpha peuvent être considérées comme adéquates (Nunally et Bernstein, 1994) en plus d'être comparables aux résultats obtenus antérieurement.

*Échelle de mesure de la satisfaction des trois besoins.* Alors que l'échelle de passion (Vallerand et al., 2003) a spécifiquement été conçue pour mesurer la passion, la mesure des trois besoins de base est dérivée d'une échelle créée à l'origine pour mesurer le sens du travail (Morin, 2001, 2002, 2003).

L'échelle de mesure du sens du travail est un outil de 32 items qui a été développé, validé et raffiné à la suite de recherches qualitatives (Morin et Cherré, 1999) et quantitatives (Morin, 2002, 2003). Ces 32 items se séparent en six facteurs lorsqu'ils sont utilisés ensemble, mais de ces 32 items, 11

permettent de mesurer les trois besoins que sont l'autonomie, la compétence et l'affiliation sociale<sup>18</sup>.

Morin (2003) indique dans son enquête auprès de cadres de la santé et des services sociaux que ses résultats rejoignent, entre autres, ceux trouvés par Ryan et Deci (2001), à savoir que les besoins d'autonomie, de compétence et d'affiliation sociale sont des éléments nécessaires afin de stimuler la santé au travail. Tels que présentés dans le contexte théorique, ces trois facteurs sont proéminents dans la documentation scientifique sur le sens du travail. Ces facteurs sont en effet à la base de la théorie de l'autodétermination (Deci et Ryan, 2000) et ont aussi été retrouvés dans les solutions factorielles de l'échelle du sens du travail (Morin, 2003).

Après un paragraphe d'introduction qui explique la teneur du questionnaire (voir annexe 8 pour les détails), la consigne demande au sujet : « Dans quelle mesure votre travail actuel a cette caractéristique? ». Par la suite, pour mesurer le concept d'autonomie, trois items sont utilisés (items #4, 5 et 6; ex. : « Mon travail me permet de prendre des décisions ») alors que le facteur compétence est mesuré par le biais de cinq items (items #7, 8, 9, 10 et 11; ex. : « J'ai les compétences pour bien faire mon travail »). Le facteur

---

<sup>18</sup> Comme il l'a déjà été mentionné, la raison pour laquelle les trois facteurs d'autonomie, de compétence et d'affiliation sociale ont été choisis est que ces derniers se retrouvent dans une multitude de modèles sur le sens et les valeurs du travail dont celui de Morin (2003) en plus d'être à la base de la théorie de l'autodétermination (Deci et Ryan, 2000)

affiliation sociale est quant à lui mesuré par trois items (items #1, 2 et 3; ex. : « Mon travail me permet d'avoir de bonnes relations avec les autres »).

Les participants devaient indiquer leur degré d'accord avec les 11 énoncés sur une échelle de type Likert en six points où un représente « Fortement en désaccord » et six « Fortement d'accord ».

Dans la présente étude, une analyse factorielle de type maximum de vraisemblance (*maximum likelihood*) avec rotation non orthogonale (*oblimin*) fait ressortir une solution factorielle en trois facteurs qui explique 63% de la variance où chaque item voit son coefficient de saturation (*loading*) s'exprimer sous le bon facteur. Les coefficients alpha obtenus sont respectivement de .80 pour la sous-échelle autonomie, de .76 pour la sous-échelle compétence et de .80 pour la sous-échelle affiliation sociale; le coefficient alpha moyen pour l'indice de satisfaction des trois besoins est de .75, ce qui peut être qualifié de modeste (Nunally et Bernstein, 1994). Ces valeurs se comparent à celles obtenues dans l'étude initiale de développement et de validation de l'échelle où les facteurs avaient respectivement obtenu des valeurs de .86 pour le facteur autonomie, de .72 pour le facteur relations (désigné par « affiliation sociale » selon le langage de la théorie de l'autodétermination utilisée dans la présente thèse) et de .74 pour le facteur appelé plaisir mais qui en fait pourrait être appelé compétence

puisqu'il comporte des items mesurant, par exemple, le fait d'être efficace et d'atteindre les objectifs.

### *Instruments de Mesure des Variables Dépendantes*

Les cinq variables dépendantes examinées dans la présente étude sont la performance, le bien-être et la détresse psychologiques (qui sont les deux composantes de la santé mentale) de même que l'état de flow et la vitalité subjective. Les quatre sous-sections qui suivent expliqueront comment ces variables sont mesurées.

*Cote de performance.* Dans cette expérimentation, la cote de performance des employés a été fournie au chercheur principal par l'organisation. À chaque année, chaque employé voit sa performance évaluée et cette appréciation est réalisée par son superviseur immédiat. Pour ce faire, un formulaire d'évaluation de la performance est disponible pour les superviseurs immédiats; ce formulaire est le même pour l'ensemble de l'organisation et ne varie pas d'une région administrative à l'autre. Sur chaque formulaire se retrouve la définition suivante des cotes pouvant être attribuées, allant de cinq à un:

5- Exceptionnel: Contribution qui **dépasse fréquemment et de façon évidente** l'ensemble des attentes.

4- Louable: Contribution qui **dépasse les attentes**.

3- Performant: Contribution qui **répond entièrement aux attentes**.

2- Satisfaisant partiellement: Contribution qui **répond partiellement aux attentes** - Des améliorations sont attendues.

1- Non satisfaisant: Contribution qui **ne répond aucunement aux attentes**.

Les cibles d'évaluation du rendement sont les suivantes:

- La productivité, les efforts fournis en terme de temps, les projets spéciaux réalisés durant l'année.
- La réalisation et la gestion des mandats.
- La gestion d'équipe.
- Le développement des affaires, la visibilité et les relations avec la clientèle.
- La rigueur dans les diverses tâches administratives.

Dans le formulaire d'évaluation utilisé par le superviseur immédiat de l'employé, il n'y a aucune indication à savoir laquelle/lesquelles de ces cinq cibles d'évaluation est/sont la/les plus importante(s) pour l'évaluation de la performance de l'employé; aucune spécification ou explication n'est donnée pour définir ces cibles. Aussi, chaque cible ne doit pas être évaluée

indépendamment, il s'agit plutôt d'une cote d'ensemble pour toutes ces cibles.

En d'autres mots, il n'existe pas de définitions ni de pondération pour ces cibles, mais, selon l'organisation, il est loisible de prétendre qu'elles ont le même poids dans l'évaluation. Il est toutefois impossible de vérifier l'exactitude de ces dires. Qui plus est, l'organisation reconnaît aussi que l'évaluation est un sujet parfois émotif et que la compréhension de ces différentes cotes peut être biaisée par la perception du superviseur immédiat qui effectue l'évaluation de la performance d'un(e) employé(e). Tout ceci réduit quelque peu la confiance qu'il est possible d'avoir en l'évaluation du rendement. Malgré ceci, il n'en reste pas moins que ce type de mesure est souvent utilisé dans les organisations et qu'il est préférable d'avoir une mesure non auto-rapportée de la performance plutôt que de ne pas avoir de mesure du tout.

Un autre obstacle souvent rencontré avec les évaluations de la performance est la période de l'année où l'évaluation de la performance de l'employé est effectuée par le supérieur immédiat. Si l'évaluation n'est pas récente, il est possible que le rendement de l'employé se soit modifié depuis cette dernière évaluation. Ceci peut concourir à ajouter du « bruit » dans les analyses statistiques et ainsi ne pas être entièrement représentatif de la réalité. Toutefois, ce problème est présent pour la grande majorité des

études utilisant une mesure de la performance (p. ex., Baard, Deci et Ryan, 2004) et est souvent considéré comme une limite de l'étude. En ce sens, il y aura lieu d'être prudent, et de prendre en considération cet aspect temporel de l'évaluation de la performance lors de l'interprétation des résultats.

Les cotes de performance fournies par l'organisation nous indiquent que 18 personnes (4.1%) ont obtenu la note « Exceptionnel », 155 personnes (35.3%) l'évaluation « Louable », 254 personnes (57.9%) se sont vues attribuées la cote « Performant » et 12 personnes (2.7%) ont eu la note « Satisfaisant partiellement »; aucune personne n'a obtenu la note « Non-satisfaisant »<sup>19</sup>.

*Bien-être psychologique.* Pour mesurer la santé mentale, Massé et ses collègues (1998a) prennent en considération les deux facettes complémentaires de ce construit, à savoir le bien-être psychologique et la détresse psychologique. L'échelle de mesure des manifestations de bien-être psychologique (ou ÉMMBEP; voir annexe 9) est un instrument de mesure de 25 items conçu pour une population québécoise (Massé, Poulin, Dassa, Lambert, Bélair et Battaglini, 1998a). L'originalité de cette échelle vient du fait que les items utilisés sont en fait tirés de récits de périodes de vie marquées par une bonne santé mentale. Avec comme seule consigne « Au cours du dernier mois... », les participants doivent indiquer à quelle

---

<sup>19</sup> La direction de l'organisation explique l'absence d'individus dans la catégorie « Non-satisfaisant » par le fait que les superviseurs sont réticents à attribuer cette cote d'évaluation à leurs subordonnés.

fréquence ils ont vécu ce qui est décrit par chacun des items selon une échelle de type Likert en cinq points, un représentant « Jamais » et cinq « Presque toujours ».

L'ÉMMBEP est composée des six sous-échelles *Estime de soi* (quatre items, #1, 2, 5 et 8; ex. : « Je me suis senti(e) en confiance »), *Équilibre* (quatre items, #4, 10, 15 et 19; ex. : « Je me suis senti(e) équilibré(e) émotionnellement »), *Engagement social* (quatre items, #3, 6, 7 et 12; ex. : « J'avais des buts, des ambitions »), *Sociabilité* (quatre items, #9, 11, 18 et 21; ex. : « J'avais une bonne écoute pour mes amis), *Contrôle de soi et des événements* (quatre items, #13, 16, 17 et 24; ex. : « J'ai su affronter positivement des situations difficiles ») et *Bonheur* (cinq items, #14, 20, 22, 23 et 25; ex. : « J'ai eu l'impression de vraiment jouir de la vie »).

Une analyse factorielle exploratoire réalisée par Massé et ses collègues (1998a) indique que l'ÉMMBEP a de bonnes propriétés métrologiques avec une solution en six facteurs expliquant 52% de la variance et des coefficients de cohérence interne alpha allant de .65 à .75. Des analyses factorielles confirmatoires ont ensuite corroboré l'ajustement aux données du modèle en six facteurs (Massé, Poulin, Dassa, Lambert, Bélair et Battaglini, 1998a).

Dans la présente étude, les coefficients alpha des six échelles varient de .62, pour le facteur « Engagement social » (une telle valeur de coefficient alpha peut être qualifié de basse (Murphy et Davidshofer, 1998)) à .87 pour le facteur Bonheur (coefficient élevé selon les standards de Murphy et Davidshofer (1998)); la moyenne des coefficients de .88 peut quant à elle être considérée comme élevée.

*Détresse psychologique.* La détresse psychologique est la deuxième moitié du construit de la santé mentale, l'autre moitié étant le bien-être psychologique. Conçu par la même équipe et de la même façon que l'ÉMMBEP (Massé, Poulin, Dassa, Lambert, Bélair et Battaglini, 1998c), l'échelle de mesure des manifestations de détresse psychologique (ou EMMDEP; voir annexe 10) est un instrument de mesure de 23 items qui se subdivise en quatre sous-échelles : *Auto-dévalorisation* (sept items, #1, 3, 4, 7, 11, 13 et 18; ex. : « J'ai eu l'impression d'avoir gâché ma vie »), *Irritabilité/Agressivité* (cinq items, #2, 5, 8, 12 et 15; ex. : « J'ai été arrogant(e) et même « bête » avec le monde »), *Anxiété/Dépression* (cinq items, #10, 14, 16, 20 et 21; ex. : « Je me suis senti(e) triste ») et *Désengagement social* (six items, #6, 9, 17, 19, 22 et 23; ex. : « Je manquais d'initiative en général, j'étais moins fonceur »). Tout comme avec l'EMMBEP, la consigne complète est « Au cours du dernier mois... » et les participants doivent par la suite indiquer à quelle fréquence ils ont vécu ce qui est décrit par chaque item à

l'aide d'une échelle de type Likert en cinq points (un étant « Jamais » et cinq « Presque toujours »).

L'étude de validation de Massé et ses collègues (1998c) montre que la structure factorielle exploratoire explique 52.1% de la variance et le plus bas coefficient alpha est de .81 (pour la sous-échelle *Irritabilité/agressivité*) alors que le coefficient le plus élevé est de .89 (pour la sous-échelle *Auto-dévalorisation*). Une autre étude démontre que la structure factorielle en quatre facteurs s'ajuste aux données avec des analyses factorielles confirmatoires (Massé et al., 1998a).

Dans la présente étude, les coefficients alpha varient de .80 (pour la sous-échelle *Irritabilité/agressivité*) à .87 (pour la sous-échelle *auto-dévalorisation*) avec une moyenne qui se situe à .89, ce qui peut être désigné par l'adjectif élevé (Hogan, 2003).

*Échelle de mesure de l'état psychologique de flow (plaisir).* Pour mesurer l'état psychologique de flow, une échelle initialement conçue pour le contexte sportif a été traduite, adaptée et validée pour le contexte du travail.

Deux raisons justifient l'utilisation, en contexte de travail, d'une échelle adaptée et traduite du contexte sportif. La première est que les deux disciplines, soit la psychologie du travail et la psychologie du sport,

s'intéressent toutes les deux à l'optimisation du rendement et l'utilisation optimale du potentiel des individus (Forest et Sarrazin, 2003 ; Hays et Brown, 2004 ; Jones, 2002 ; Loehr et Schwartz, 2003; Murphy, 1996 ; Sarrazin, 2002; Weinberg et McDermott, 2002). Gould (2002) va même jusqu'à suggérer que les deux disciplines soient agrégées sous la même appellation de « psychologie de l'excellence ». La deuxième est que l'état de flow peut justement accompagner ces épisodes où le potentiel de l'individu est utilisé au maximum. Le vécu expérientiel ressenti par l'individu serait le même que ce dernier vive l'épisode de flow en sport ou au travail (Csikszentmihalyi et Lefevre, 1989; Csikszentmihalyi et Csikszentmihalyi, 1988) et Murphy (1996) de même que Williams et Krane (2001) s'entendent pour dire que les habiletés nécessaires afin d'accéder à ces épisodes seraient les mêmes dans différents domaines. Pour ces raisons, l'utilisation dans le domaine du travail d'une échelle prévue au départ pour le sport semble justifiable.

Dans le cas présent, le *Flow State Scale* (Jackson et Marsh, 1996) a été traduit et adapté au contexte de travail pour mesurer le flow<sup>20</sup>. L'échelle a été traduite par un comité d'experts sur le flow et les états psychologiques optimaux et les items reliés au sport ont été modifiés pour être adaptés au travail (pour les détails de la traduction et de l'adaptation, voir Forest, Le Brock, Madore et Boudrias, 2005).

---

<sup>20</sup> Le *Flow State Scale* (Jackson et Marsh, 1996) a aussi été traduit et adapté pour le monde du travail en Norvégien (Straume, 2004).

Le questionnaire final (reproduit à l'annexe 11) est composé de neuf sous-échelles correspondant aux neuf dimensions du construit de flow. Chaque sous-échelle est composée de quatre questions pour un total de 36 questions. Les sous-échelles sont : équilibre défi/habiletés (quatre items, #1, 10, 19 et 28; ex. : « La situation représente un défi pour moi, mais j'ai la conviction que mes compétences me permettent de le relever »), automatisme de la performance (quatre items, #2, 11, 20 et 29; ex. : « Je fais les actions qui sont appropriées sans avoir à y penser »), buts précis (quatre items, #3, 12, 21 et 30; ex. : « Je sais clairement ce que je veux accomplir »), rétroaction claire (quatre items, #4, 13, 22 et 31; ex. : « Je perçois clairement comment ma performance progresse »), concentration complète (quatre items, #5, 14, 23 et 32; ex. : « C'est facile de rester concentré(e) sur ce qui se passe »), sentiment de contrôle (quatre items, #6, 15, 24 et 33, ex. : « J'ai une sensation de contrôle sur ce que je fais »), fusion avec la tâche (quatre items, #7, 16, 25 et 34; ex. : « Je ne me préoccupe pas de ce que les autres peuvent penser de moi ») et transformation du temps (quatre items, #8, 17, 26 et 35; ex. : « Le temps semble s'écouler plus lentement ou plus rapidement que d'habitude ») de même que l'expérience autotélique (quatre items, #9, 18, 27 et 36; ex. : J'aime vraiment l'expérience »).

Après un petit paragraphe de préambule (voir annexe 11), la consigne demande aux participants « *En général, lorsque je travaille...* ». Par la suite, ces derniers doivent indiquer leur niveau d'accord sur les 36 questions à

l'aide d'une échelle de type likert allant de un (« Pas du tout en accord ») à sept (« Très fortement en accord »).

Des analyses factorielles exploratoires (Forest et al., 2005) et confirmatoires (Forest et al., 2004) appuient l'idée selon laquelle le flow serait constitué de neuf facteurs. Les coefficients alpha de l'échelle traduite varient de modéré (.76 pour la sous-échelle *Transformation du temps*) à élevé (.93 pour la sous-échelle *Fusion*), la moyenne étant de .85, ce qui est considéré comme adéquat (Nunally et Bernstein, 1994). Ces indices se comparent aux indices originaux qui variaient de .80 à .92 (Jackson et Marsh, 1996).

*Mesure de la vitalité.* L'échelle de mesure de la vitalité subjective en sept items (Ryan et Frederick, 1997), traduite en français (Rousseau, 2002), a été utilisée pour cette étude (voir annexe 12). La vitalité subjective est définie comme étant « l'expérience consciente de l'énergie et de la vigueur disponibles » (Ryan et Frederick, 1997; p. 530, traduction libre). Dit autrement, la vitalité subjective est une expérience semblable à l'idée populaire que les gens ont de l'enthousiasme ou encore du pep.

Cette échelle en sept items a originellement été développée en langue anglaise par Ryan et Frederick (1997). Au départ constituée de 16 items, cette échelle a été réduite à sept items suite à une analyse factorielle exploratoire. Cette échelle a été utilisée à plusieurs reprises (p.ex. : Baard,

Deci et Ryan, 2004) comme étant un indicateur d'ajustement. Dans ces études, les sept items de cette échelle s'expriment tous sous un même facteur, témoignant d'une certaine validité de construit. En ce qui a trait à la cohérence interne, l'étude initiale obtient un alpha de .84 avec la version anglaise, alors que Rousseau (2002) a trouvé un alpha de .85 avec la version traduite en français.

Dans la présente étude, cette courte échelle de sept items<sup>21</sup> est composée d'un facteur (extraction avec méthode de maximum de vraisemblance) qui explique 53% de la variance avec un alpha de .86, ce qui représente un indice de cohérence interne élevé selon Nunally et Bernstein (1994).

---

<sup>21</sup> Bien que Bostic, Rubio et Hood (2000) recommande d'enlever l'item #2 de la version anglaise de l'échelle de vitalité (« I don't feel very energetic ») puisque ce dernier amoindrit l'ajustement du modèle aux données dans une analyse factorielle confirmatoire, ce problème ne semble pas avoir été rencontré par Rousseau (2002). Pour cette raison, nous conservons la totalité des items de la traduction, soit sept.

**CHAPITRE 3**  
**RÉSULTATS**

Ce chapitre, qui a pour objectif de présenter les résultats, est divisé en trois sections. En premier lieu seront présentées les statistiques descriptives des différentes variables à l'étude et, en second lieu, les résultats des régressions multiples entre les deux types de passion, la satisfaction des trois besoins et les variables dépendantes seront exposés, et ce afin de répondre aux deux premiers buts de l'étude. En troisième lieu, les résultats des tests de Sobel (1982; Preacher et Leonardelli, 2001) sur l'effet de médiation seront présentés pour répondre au troisième but de la présente étude et ainsi clore ce chapitre. Ces tests permettront de vérifier si la satisfaction des trois besoins est la variable médiatrice de la relation entre la passion harmonieuse et les différentes variables dépendantes. Dans les cas où cet effet de médiation s'avérerait significatif, le degré de médiation (exprimé en pourcentage) sera rapporté (Frazier, Tix et Barron, 2004; Preacher et Leonardelli, 2001).

### *Statistiques Descriptives*

Comme il a été mentionné dans la section portant sur la méthodologie, 36 cas ont été retranchés des 480 participant(e)s puisqu'ils excédaient le seuil habituellement recommandé de 5% de données manquantes (Tabachnik et Fidell, 2001) et cinq cas ont été effacés de la base de données

pour cause de valeurs multivariées extrêmes (*multivariate outliers*). L'échantillon final contient donc 439 participant(e)s.

Les distributions des données propres à chacune des variables indépendantes et dépendantes à l'étude ont été examinées afin de vérifier qu'elles ne s'écartaient pas de la normalité. Cette vérification est un prérequis nécessaire pour les analyses de régressions multiples (Tabachnik et Fidell, 2001). Après vérification, il est possible d'affirmer que toutes les données des variables indépendantes et dépendantes se distribuent normalement comme en témoignent les valeurs d'asymétrie (*skewness*), qui oscillent entre -0.127 et 0.832, et celles de voussure (*kurtosis*), se situant entre 0.022 et .540.

Afin d'avoir un portrait d'ensemble des statistiques descriptives, le tableau 2 qui suit présente les moyennes, les écarts-types ainsi que les coefficients de cohérence interne (alpha de Cronbach) pour les variables mesurées dans cette étude. Ce tableau présente aussi les corrélations bivariées entre les variables à l'étude. Ces corrélations sont présentées entre autres parce qu'il était pressenti que certaines variables indépendantes entretiendraient des liens entre elles, ce qui légitimerait l'utilisation des régressions multiples. La régression multiple a en effet l'avantage de contrôler pour la variance commune des variables indépendantes.

**Tableau 2**  
**Moyennes, écarts-types et alpha de Cronbach pour les différentes échelles de mesure et corrélations bivariées entre les variables.**

	Moyennes	Écarts-types						
Passion harmonieuse	4.81	0.87	(.83)					
Passion obsessive	2.77	0.91	.35**	(.74)				
Satisfaction des besoins	5.08	0.53	.63**	.22**	(.79)			
Performance	3.40	0.61	-.03	-.03	.05	---		
Bien-être psychologique	3.83	0.48	.47**	-.05	.41**	.03	(.74)	
Détresse psychologique	1.77	0.47	-.33**	.05	-.35**	-.01	-.66**	(.83)
Flow	4.86	0.67	.45**	.21**	.42**	.07	.52**	-.31** (.81)
Vitalité	4.81	0.93	.39**	.03	.33**	.09	.65**	-.44** .55** (.86)

*Note.* Les moyennes de passion harmonieuse, passion obsessive et de flow de même que de vitalité sont sur une échelle allant de un à sept alors que les moyennes de bien-être psychologique, détresse psychologique et de performance sont sur une échelle de un à cinq et celle de la satisfaction des trois besoins est sur une échelle de un à six. Alpha de Cronbach sur la diagonale; \*\*  $p < .01$ .

Tel qu'il est possible de le constater dans le tableau 2, les variables indépendantes sont liées entre elles. La passion harmonieuse est à la fois liée à la passion obsessive ( $r = .35, p < .01$ ) et à la satisfaction des besoins ( $r = .63, p < .01$ ) alors que la passion obsessive est reliée à la satisfaction des trois besoins ( $r = .22, p < .01$ ). L'utilisation des régressions multiples pour vérifier les hypothèses est donc justifiable.

#### *Analyses de Régressions Multiples*

Avant de procéder aux régressions multiples, l'impact possible des trois groupes d'emploi sur les variables dépendantes a été examiné afin de contrôler cette variable lors des analyses principales. Si un effet est présent, des variables dichotomiques seront créées afin de les inclure dans les analyses subséquentes. Comme première étape, une analyse de variance

multiple (MANOVA) entre les trois groupes d'emploi, c'est-à-dire « Professionnel client », « Personnel administratif » et « Professionnel administratif », a été effectuée puisqu'il s'agit d'une variable catégorielle. Cette analyse permet de tester si des différences significatives existent entre les groupes sur plusieurs variables dépendantes à la fois. Ainsi, le coefficient lambda de Wilks est significatif ( $\lambda = 0.913$ ,  $F(10,800) = 3.73$ ,  $p < .001$ ), ce qui indique qu'il y a au moins une différence significative. Une série d'analyses de variance (ANOVA) a par la suite permis de déceler que cette différence significative est apparue entre les types d'emploi au niveau du bien-être psychologique ( $F(2,404)$ ,  $p < .001$ ). À ce sujet, le groupe « Professionnel client » semble avoir un niveau plus bas de bien-être ( $M = 3.76$ ,  $ÉT = 0.58$ ) que le groupe « Personnel administratif » ( $M = 3.99$ ,  $ÉT = 0.44$ ) et que le groupe « Professionnel administratif » ( $M = 4.04$ ,  $ÉT = 0.51$ ), sans que ces deux derniers groupes ne se distinguent entre eux. Afin de contrôler pour l'impact possible de cette variable, une variable dichotomique a été créée afin d'être insérée dans l'équation de régression où la valeur « 1 » représente à la fois les groupes « Personnel administratif » et « Professionnel administratif » et la valeur « 2 » signifie « Professionnel client ».

Des analyses de régression multiple ont par la suite été effectuées pour examiner l'impact possible de la passion et de la satisfaction des besoins sur les variables dépendantes. Ces analyses furent effectuées en contrôlant les variables démographiques, soit l'âge et le sexe, le statut civil, le

nombre d'enfant(s), la langue, les années d'expérience, la scolarité ainsi que le groupe d'emploi mentionné ci-haut. La méthode des régressions multiples permet de contrôler pour la variance commune des variables indépendantes (Tabachnik et Fidell, 2001), ce qui est nécessaire dans le cas présent, entre autres parce que les trois variables indépendantes, soit la passion harmonieuse, la passion obsessive et la satisfaction des trois besoins, sont liées entre elles ( $.22 \leq r \leq .63$ ,  $p < .001$ , voir tableau 2). Ce contrôle permettra donc de connaître l'effet unique de chacune des variables indépendantes sur les variables dépendantes<sup>22</sup>.

Vu le grand nombre de coefficients à interpréter, il importe de mentionner, à ce stade-ci, qu'afin de contrôler les probabilités de commettre une erreur de type I, le seuil de signification des coefficients de régression a été ajusté selon le critère de Bonferroni (Tabachnik et Fidell, 2001). Étant donné le fait que plus de 40 coefficients furent interprétés pour les variables démographiques (huit variables démographiques par cinq variables dépendantes), le seuil de signification a été ajusté à  $p < .001$  pour ces analyses. En ce qui concerne les analyses effectuées en lien avec les

---

<sup>22</sup> En utilisant la sous-échelle d'intensité de la passion pour créer trois groupes différents de passionnés selon la méthode préconisée par Vallerand et Houlfort (2003), une MANOVA 3X2 (passionnés harmonieux, passionnés obsessifs et non-passionnés X satisfaction des besoins élevée ou faible) a été effectuée. Cette méthode a l'avantage de contrôler pour la variance commune des variables dépendantes et offre aussi la possibilité de vérifier s'il y a des effets d'interaction significatifs entre les variables indépendantes. L'analyse montre qu'il n'y a pas d'effet d'interaction entre les trois groupes de passion et les deux niveaux de satisfaction des trois besoins. Les effets principaux des besoins et des deux types de passion ont été obtenus en contrôlant pour la variance commune des variables dépendantes et ceux-ci se sont avérés significatifs. Vu l'absence d'effet d'interaction significatif et la présence d'effets principaux significatifs, les résultats obtenus avec la MANOVA font écho à ceux obtenus en régression. Étant donné que la régression permet de contrôler la variance commune des variables indépendantes, et que toutes les variables indépendantes sont continues, il a été décidé d'utiliser la régression pour répondre aux objectifs de cette thèse.

variables indépendantes de la présente étude, elles furent considérées significatives au seuil de  $p < .003$  puisque quinze coefficients de régression ont été interprétés (cinq analyses de régressions, avec trois variables indépendantes et cinq variables dépendantes). Pour ce faire, le seuil de  $p < .05$  sera donc divisé par 15 pour parvenir au seuil de  $p < .003$ .

Des régressions multiples de type hiérarchique ont été effectuées où l'impact des variables démographiques sur les variables dépendantes a été évalué en premier et où l'impact des deux types de passion et de la satisfaction des besoins a été mesuré en second. La méthode des régressions multiples permet de vérifier le pourcentage de variance expliquée d'une variable dépendante à l'aide de plusieurs variables indépendantes.

Le tableau 3 qui suit présente les résultats des analyses où les coefficients de régression et leurs seuils de signification de même que les tailles d'effet sont rapportés (sous forme de  $R^2$ ), ceci afin d'apprécier le pourcentage de la relation expliquée par les variables indépendantes (Cohen et Cohen, 1983; Cohen, Cohen, West et Aiken, 2003).

**Sommaire des analyses de régressions multiples (avec contrôle des variables démographiques à l'étape 1) afin d'examiner l'impact de la passion harmonieuse, la passion obsessionnelle et la satisfaction des trois besoins (étape 2) et la performance, le bien-être et la détresse psychologiques, l'état de flow et la vitalité.**

Note : N = 439. Le tableau présente les coefficients que le seuil de signification de ces coefficients (p).

*Liens entre les variables démographiques et les variables dépendantes.* Au seuil ajusté, aucune variable démographique n'entretient de lien significatif avec les variables dépendantes (voir l'étape 1 du tableau 3) sauf la variable mentionnée ci-haut, le groupe d'emploi, qui est liée au bien-être ( $\beta = -.20, p < .001$ ). Toutefois, il est à noter que d'autres relations sont marginalement significatives comme celles unissant l'âge ( $\beta = -.14, p < .05$ ), les années d'expérience ( $\beta = .15, p < .03$ ) et le groupe d'emploi ( $\beta = -.11, p < .05$ ) à la performance de même que celle entre le groupe d'emploi et la détresse psychologique ( $\beta = .12, p < .05$ ).

*Liens entre les deux types de passion et les variables dépendantes.* Pour le premier but de l'étude, les liens qu'entretiennent les deux types de passion et les variables dépendantes ont été examinés (voir tableau 3) en contrôlant pour la variance commune des variables démographiques et de la satisfaction des trois besoins. En ce qui concerne la première variable dépendante de l'étude, ni la passion harmonieuse ( $\beta = -.12, p < .07$ ) et ni la passion obsessive ( $\beta = .01, p < .93$ ) ne sont significativement reliées à la performance, ce qui ne permet pas de confirmer les hypothèses formulées. L'analyse des corrélations bivariées du tableau 2 montre qu'il n'y a aucun lien entre la performance, le bien-être et la détresse de même que la vitalité et le flow, ce qui soulève un doute quant à la mesure de performance; une section du prochain chapitre discutera de cet aspect.

Pour ce qui est du bien-être psychologique, les deux types de passion entretiennent des relations significatives et inverses avec ce construit. Tel qu'il avait été prévu, la passion harmonieuse est liée positivement ( $\beta = .38, p < .001$ ) alors que la passion obsessive est reliée négativement ( $\beta = -.21, p < .001$ ) au bien-être psychologique. En d'autres mots, plus les participants rapportent un haut niveau de passion harmonieuse, plus ils ont tendance à aussi rapporter un haut niveau de bien-être psychologique alors que c'est le contraire pour la passion obsessive. Plus celle-ci est forte, plus le bien-être rapporté descend. À eux deux, la passion harmonieuse et la passion obsessive expliquent 9.2% de variance unique du bien-être psychologique, ce qui peut être considéré comme un effet moyen (Cohen, 1988)<sup>23</sup>.

En ce qui a trait à la détresse psychologique, plus les participants rapportent un niveau élevé de passion harmonieuse, moins ils semblent vivre de détresse psychologique ( $\beta = -.20, p < .002$ ) alors que c'est le contraire pour la passion obsessive puisque plus les participants rapportent un niveau élevé de celle-ci, plus ils disent vivre fréquemment de la détresse psychologique ( $\beta = .16, p < .001$ ). Ces résultats confirment les hypothèses

<sup>23</sup> Une série d'analyses a été effectuée pour obtenir le pourcentage de variance expliquée par les deux types de passion et par la satisfaction des besoins. Pour obtenir le pourcentage de variance expliquée des deux types de passion, trois blocs de variables ont été entrés dans l'équation. Dans l'ordre, il s'agissait des variables démographiques, de la satisfaction des besoins et des deux types de passion. L'ordre des deux derniers blocs de variables a été inversé pour obtenir le pourcentage de variance expliquée de la satisfaction des trois besoins. Cette série d'analyses n'est pas rapportée ici par souci de simplicité.

avancées pour cette variable dépendante. La variance unique de la détresse psychologique expliquée par les deux types de passion est de 3.4%, ce qui peut être qualifié de petit effet (Cohen, 1988).

Pour ce qui est du flow, les deux hypothèses sont confirmées, car la passion harmonieuse est liée positivement à cet état psychologique ( $\beta = .25$ ,  $p < .001$ ) alors que la passion obsessive n'est tout simplement pas liée à celui-ci ( $\beta = .09$ ,  $p < .06$ ). La variance unique de l'état de flow qui est expliquée par les deux types de passion est considérée comme moyen (Cohen, 1988) et est de l'ordre de 5.6%.

Finalement, au chapitre de la vitalité, le patron des liens ressemble beaucoup à celui du bien-être et confirme, pour cette variable, une des deux hypothèses formulées, à savoir que la passion harmonieuse est liée positivement à la vitalité subjective ( $\beta = .31$ ,  $p < .001$ ). La passion obsessive est liée négativement au niveau de vitalité ( $\beta = -.13$ ,  $p < .01$ ), mais cette relation n'est pas significative, car elle n'atteint pas le seuil ajusté de  $p < .003$ . Ensemble, la passion harmonieuse et la passion obsessive expliquent 5.5% de variance unique de la vitalité. Cette taille d'effet peut être qualifiée de moyen (Cohen, 1988).

#### *Liens entre la satisfaction des besoins et les variables dépendantes.*

Pour le deuxième but de l'étude, les liens qu'entretient la satisfaction des

besoins avec les variables dépendantes ont été examinés en contrôlant pour la variance commune des variables démographiques, de la passion harmonieuse et de la passion obsessive (voir tableau 3). Toutes les hypothèses ont pu être confirmées sauf en ce qui a trait à la performance ( $\beta = .12, p < .07$ ), où la relation n'est pas significative. Il importe aussi de souligner que l'hypothèse concernant la vitalité n'est confirmée que de façon marginale au niveau statistique ( $\beta = .17, p < .004$ ).

Ainsi, la satisfaction des trois besoins est significativement et positivement reliée au bien-être ( $\beta = .24, p < .001$ ; 3% de variance unique expliquée), au flow ( $\beta = .26, p < .001$ ; 4% de variance unique expliquée) en plus d'être négativement et significativement reliée ( $\beta = -.27, p < .001$ ) à la détresse psychologique (4% de variance unique expliquée). Les tailles d'effet correspondant à ces pourcentages de variance expliquée peuvent toutes être qualifiées de petites (Cohen, 1988). Ces résultats signifient donc que plus les participants estiment que leurs besoins d'autonomie, de compétence et d'affiliation sociale sont satisfaits au travail, plus ceux-ci rapportent des niveaux élevés de bien-être, de flow et de vitalité et aussi moins de détresse<sup>24</sup>.

---

<sup>24</sup> Bien que les scores aux sous-facteurs de bien-être psychologique, détresse psychologique et flow aient été agrégés en scores totaux, les résultats des régressions entre les trois variables indépendantes et les variables dépendantes auraient été presque identiques si les liens avec toutes les sous-échelles avaient été examinés. En effet, la passion harmonieuse est significativement liée ( $.189 \leq \beta \leq .477, p < .001$ ) à tous les sous-facteurs de bien-être psychologique (six en tout) alors que la passion obsessive est significativement reliée de façon négative à deux des six sous-facteurs de bien-être (Équilibre,  $\beta = -.272, p < .001$ ; Bonheur,  $\beta = -.242, p < .001$ ) et marginalement reliée à trois autres (Engagement social,  $\beta = -.115, p < .05$ ; Sociabilité,  $\beta = -.122, p < .05$ ; Contrôle de soi et des événements,  $\beta = -.150, p < .01$ ). Quant à la satisfaction des besoins et le bien-être psychologique, cette variable est significativement liée à trois des six sous-facteurs du bien-être (Estime,  $\beta = .393, p < .001$ ; Sociabilité,  $\beta = .284, p < .001$ ; Contrôle de soi et des événements,  $\beta = .20, p < .001$ ) et marginalement reliée à un autre (Engagement social,  $\beta = .147, p < .05$ ).

### *Effet de médiation*

Vallerand et Houlfort (2003) ont trouvé que la satisfaction des trois besoins pouvait être une variable médiatrice importante de la relation entre la passion harmonieuse et l'ajustement psychologique. Pour le troisième but de l'étude, qui était de vérifier le rôle de la satisfaction des trois besoins comme variable médiatrice, les directives de Preacher et Leonardelli (2001; voir aussi Baron et Kenny, 1986) ont été suivies afin de vérifier si les postulats de base d'un effet de médiation étaient rencontrés. Pour ces auteurs:

*« De manière générale, on peut dire que la médiation se produit quand (1) la variable indépendante affecte de manière significative le médiateur, (2) la variable indépendante affecte de manière significative la variable dépendante en l'absence du médiateur, (3) le médiateur a un effet unique significatif sur la variable dépendante,*

En ce qui touche la détresse psychologique, les passions harmonieuse et obsessive sont toutes deux significativement reliées au même deux des quatre sous-facteurs, soit « Anxiété et Dépression », ( $\beta = -.235, p < .001$  pour la passion harmonieuse;  $\beta = .171, p < .001$  pour la passion obsessive) et « Désengagement social » ( $\beta = -.226, p < .001$  pour la passion harmonieuse;  $\beta = .181, p < .001$  pour la passion obsessive) en plus d'être marginalement reliées au sous-facteur « Autodévalorisation » ( $\beta = -.126, p < .001$  pour la passion harmonieuse;  $\beta = .158, p < .001$  pour la passion obsessive). Seul le facteur « Irritabilité » n'entretient aucun lien avec les deux types de passion. Pour la satisfaction des trois besoins, cette variable indépendante est significativement liée à deux des quatre sous-facteurs de la détresse psychologique (Autodévalorisation,  $\beta = -.363, p < .001$ ; Désengagement social,  $\beta = -.263, p < .001$ ) et marginalement reliée à deux autres sous-facteurs (Irritabilité,  $\beta = -.201, p < .01$ ; Anxiété et Dépression,  $\beta = -.127, p < .05$ ).

Pour ce qui est du flow, la passion obsessive n'entretient qu'une relation positive significative avec le sous-facteur transformation du temps ( $\beta = .236, p < .001$ ). La passion harmonieuse entretient quant à elle une relation significative avec cinq des neuf sous-facteurs (Équilibre défi-habilités,  $\beta = -.104, p < .001$ ; Rétroaction claire,  $\beta = .247, p < .001$ ; Concentration,  $\beta = .208, p < .001$ ; Contrôle,  $\beta = .219, p < .001$ ; Expérience autotélique,  $\beta = .430, p < .001$ ) et une relation marginalement significative avec deux autres sous-facteurs (Pilote automatique,  $\beta = .134, p < .05$ ; Buts clairs et précis,  $\beta = .192, p < .01$ ). Pour la satisfaction des besoins, cette variable entretient des liens significatifs avec quatre des neuf sous-facteurs du flow (Équilibre Défi-habilités,  $\beta = .317, p < .001$ ; Buts clairs,  $\beta = .222, p < .001$ ; Contrôle,  $\beta = .298, p < .001$ ; Expérience autotélique,  $\beta = .201, p < .001$ ) et une relation marginalement significative avec trois autres sous-facteurs (Pilote automatique,  $\beta = .165, p < .01$ ; Rétroaction claire,  $\beta = .185, p < .01$ ; Concentration,  $\beta = .181, p < .01$ ).

*et (4) l'effet de la variable indépendante sur la variable dépendante s'amoindrit lorsque le médiateur est ajouté au modèle. Ces critères peuvent être employés afin de juger officieusement si la médiation se produit. (Preacher et Leonardelli, 2001, p.1; traduction libre) ».*

Après vérification, il est possible de croire que la satisfaction des besoins est le médiateur de la relation entre la passion harmonieuse et certaines variables dépendantes puisque les postulats de Preacher et Leonardelli (2001) sont respectés. En effet, pour ce qui est du premier postulat, la variable indépendante, soit la passion harmonieuse, affecte de manière significative la satisfaction des trois besoins ( $\beta = .63, p < .001$ ), considérée comme variable médiatrice. Toutefois, puisque la passion obsessive ne respecte pas le premier critère de Preacher et Leonardelli (2001), c'est-à-dire que la passion obsessive (variable indépendante) n'affecte pas de manière significative ( $\beta = .02, p > .003$ ) la satisfaction des trois besoins (variable médiatrice), aucune analyse n'a été effectuée avec la passion obsessive. En ce qui touche le deuxième postulat, la variable indépendante (passion harmonieuse) affecte de manière significative les variables dépendantes en l'absence du médiateur, sauf pour la performance où la relation n'est pas significative. Les coefficients de ces relations sont respectivement de  $\beta = .55 (p < .001)$  avec le bien-être psychologique, de  $\beta = -.39 (p < .001)$  avec la détresse psychologique, de  $\beta = .43 (p < .001)$  avec

le flow et de  $\beta = .44$  ( $p < .001$ ) avec la vitalité. Le troisième postulat est à l'effet que le médiateur (satisfaction des besoins) doit avoir un effet unique significatif sur la(les) variable(s) dépendante(s), ce qui est aussi le cas pour toutes les variables dépendantes (la relation est marginalement significative, à  $p < .004$ , en ce qui a trait à la vitalité) sauf la performance (où la relation n'est pas significative), tel que présenté dans la section précédente.

Le dernier postulat pour vérifier si un effet d'interaction est présent consiste à vérifier que l'effet de la variable indépendante (passion harmonieuse) sur la(les) variable(s) dépendante(s) s'amoindrit lorsque le médiateur (satisfaction des trois besoins) est ajouté au modèle. Le tableau 4 qui suit présente justement les résultats nécessaires afin d'affirmer que le quatrième postulat de Preacher et Leonardelli (2001) est respecté. Dans la colonne du centre se trouvent les coefficients Beta standardisés<sup>25</sup> de la relation directe entre la passion harmonieuse et les variables dépendantes sans la présence du médiateur (premier postulat) alors que la colonne de droite (effet indirect) présente les mêmes coefficients lorsque le médiateur est présent (quatrième postulat). Comme le montre le tableau 4, ces coefficients s'amoindrissent lorsque le médiateur est ajouté au modèle.

---

<sup>25</sup> Les coefficients Beta standardisés ont été utilisés (plutôt que les Betas non-standardisés) puisqu'ils permettent de faire abstraction de l'échelle de réponse de l'instrument d'où ils proviennent. L'échelle de réponse peut ne pas être semblable d'un instrument de mesure à l'autre (p. ex. : un à cinq dans un cas et un à sept dans l'autre), ce qui rendrait difficile l'interprétation des coefficients.

Tableau 4

Comparaison des coefficients Beta standardisés du modèle direct entre la passion harmonieuse et les variables dépendantes et les coefficients Beta standardisés du modèle où la satisfaction des besoins est le médiateur de la relation entre la passion harmonieuse et les variables dépendantes.

	$\beta$ standardisés pour le modèle direct	$\beta$ standardisés pour le modèle avec médiateur
	Effet direct	Effet indirect
<b>Variables dépendantes</b>		
Bien-être psychologique	.55***	.42***
Détresse psychologique	-.39***	-.24***
Flow	.43***	.27***
Vitalité	.44***	.34***

Note. \*\*\*  $p < .001$ .

Bien que ces quatre postulats permettent de croire qu'un effet de médiation est présent, cette procédure par étape ne permet pas de vérifier si les diminutions observées dans les coefficients Beta standardisés présentés au tableau 4 sont significatives. Le test de Sobel (1982) est une procédure statistique qui permet justement de déterminer si un médiateur absorbe de manière significative l'influence d'une variable indépendante sur une variable dépendante. Afin de procéder à ce test, il est nécessaire d'obtenir les valeurs numériques de  $a$ ,  $s_a$ ,  $b$  et  $s_b$  de la figure 4 qui suit. Les valeurs de  $a$  et  $s_a$  (respectivement le coefficient non-standardisé et l'erreur-type) sont obtenus en procédant à une régression entre la variable indépendante et le

médiateur, c'est-à-dire entre la passion harmonieuse (en contrôlant pour la passion obsessive et les variables démographiques) et la satisfaction des trois besoins. Les valeurs de  $b$  et  $s_b$  sont quant à elles obtenues en procédant à une régression de la variable indépendante et de la variable médiatrice sur la variable dépendante (toujours en contrôlant pour la passion obsessive et les variables démographiques).

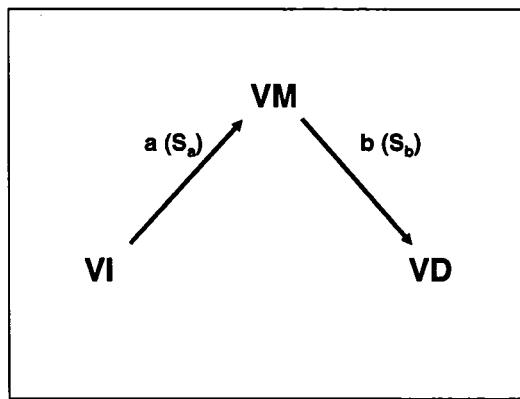


Figure 4 : Représentation graphique des coefficients nécessaires au calcul du test de l'effet de médiation de Sobel (1982) selon Preacher et Leonardelli (2001).

Vallerand et Houlfort (2003) mentionnent que la satisfaction des trois besoins est une variable médiatrice importante de la relation entre la passion harmonieuse envers son travail et l'ajustement psychologique. Dans leurs études, il a été montré que la passion harmonieuse mène à la satisfaction des trois besoins, ce qui conduit en retour à un plus grand ajustement psychologique. Dans la présente étude, il semble aussi que ce soit le cas, c'est-à-dire que la satisfaction des besoins est bel et bien une variable médiatrice. En effet, pour ce qui est de la relation entre la passion

harmonieuse et le bien-être psychologique, le test de Sobel (1982; Preacher et Leonardelli, 2001) est significatif à  $p < .001$ , signalant que la satisfaction des trois besoins est la variable médiatrice de cette relation.

Dans le but d'estimer jusqu'à quel degré une variable médiatrice joue un rôle dans la relation entre deux autres variables, une procédure récente (Frazier, Tix et Barron, 2004) propose de décomposer la relation entre la variable indépendante et la variable dépendante en effet direct et en effet indirect, puis d'obtenir le pourcentage de l'effet de médiation en effectuant le calcul suivant :

$$\% \text{ de l'effet de médiation} = \frac{\text{Effet indirect}}{\text{Effet total (indirect + direct)}}$$

L'effet indirect est en fait le produit des coefficients non-standardisés a et b de la figure 4 alors que l'effet direct est le produit de a et b auquel est ajouté le coefficient non-standardisé du coefficient c représenté à la figure 5 qui suit.

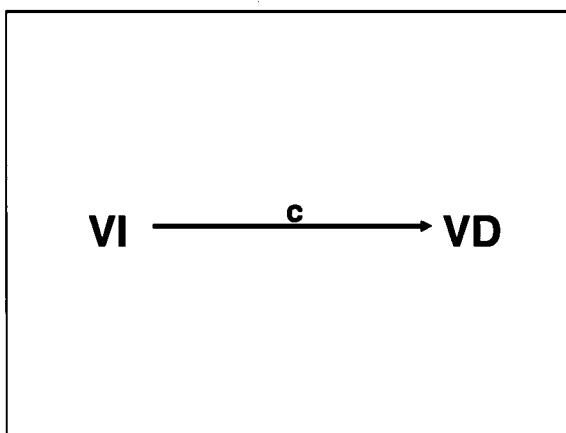


Figure 5 : Représentation graphique du coefficient beta non-standardisé de la relation entre la variable indépendante et dépendante nécessaire au calcul du pourcentage de l'effet de médiation selon la procédure de Frazier, Tix et Barron (2004).

En procédant à ce calcul, il est possible d'avancer que la satisfaction des trois besoins explique approximativement 28.4% de la relation entre la passion harmonieuse et le bien-être psychologique.

Les deux mêmes procédures, soit le test de Sobel et le calcul du pourcentage (lorsque le test de Sobel est significatif), ont été utilisées de manière à vérifier l'effet médiateur de la satisfaction des trois besoins entre la passion harmonieuse et les autres variables dépendantes. Les tests de Sobel se sont avérés significatifs pour la détresse psychologique ( $p < .001$ ), l'état psychologique de flow ( $p < .001$ ) ainsi que pour la vitalité<sup>26</sup> ( $p < .005$ ). Bien qu'aucune hypothèse n'ait été avancée au départ, ces analyses indiquent que la satisfaction des trois besoins fondamentaux est non seulement une variable médiatrice de la relation entre la passion

<sup>26</sup> L'effet de médiation a été calculé pour la vitalité subjective même si le postulat numéro trois de Preacher et Leonardelli (2001) n'était atteint que de façon marginale. En effet, la variable médiatrice (satisfaction des trois besoins) n'est liée que de façon marginale ( $\beta = .17$ ,  $p < .004$ ) à la variable dépendante (vitalité). Ces résultats doivent donc être interprétés avec prudence.

harmonieuse et le bien-être psychologique, mais qu'elle fait aussi office de médiateur dans la relation entre la passion harmonieuse et trois autres conséquences, soit la détresse psychologique, l'état de flow ainsi que la vitalité. Ceci signifie que la passion harmonieuse envers le travail semble favoriser la satisfaction des trois besoins, ce qui, en retour, mène à plusieurs conséquences positives comme un niveau accru de bien-être, de flow et de vitalité et moins de détresse psychologique.

En ce qui concerne le pourcentage de la relation qui est expliqué par la satisfaction des trois besoins, il est approximativement de 46.4% pour la détresse psychologique, de 39.8% pour l'état de flow et de 26.1% pour la vitalité. Rappelons que l'effet médiateur n'a pas été calculé en ce qui a trait au lien entre la passion harmonieuse et la performance puisque les trois premiers postulats de Preacher et Leonardelli (2001) n'étaient pas respectés.

**CHAPITRE 4**  
**DISCUSSION**

Ce chapitre sur la discussion sera présenté en quatre grands volets. Le premier volet fera un résumé des résultats de même qu'une interprétation de ceux-ci à la lumière des études antérieures. Cette première partie sera donc l'occasion de parler des contributions théoriques de cette thèse à l'avancement des connaissances en psychologie positive appliquée au milieu de travail. Le deuxième volet traitera des contributions pratiques de cette thèse en ce qui a trait à l'intervention en psychologie du travail et des organisations alors que le troisième volet portera sur les limites de la présente recherche. Le quatrième et dernier volet de ce chapitre aura pour but de proposer des pistes de recherches pour l'avenir.

#### *Contributions Théoriques à la Psychologie Positive Appliquée au Travail*

La présente étude avait pour but de cerner le rôle des deux types de passion (Vallerand et al., 2003) et de la satisfaction des trois besoins de base (Deci et Ryan, 2001) dans l'explication du niveau de performance, de bien-être et de détresse psychologiques, d'état de flow et de vitalité subjective au travail. Les deux types de passion et la satisfaction des trois besoins étaient pressentis pour être des prédicteurs potentiels du vécu psychologique au travail et il semble que cette proposition ait obtenu des appuis empiriques dans la présente recherche.

*Contrôle des variables démographiques.* Avant de discuter de ces appuis empiriques, il est nécessaire de commenter la différence significative qui a été révélée quant au niveau de bien-être psychologique entre les trois groupes d'emploi dans le cadre des analyses visant un contrôle statistique des variables démographiques. À ce sujet, il a été montré que le groupe « Professionnel client » se distinguait significativement des deux autres groupes (« Personnel administratif » et « Professionnel administratif ») quant à son niveau de bien-être psychologique qui était plus bas. Une discussion avec la haute direction de l'organisation a permis de donner une explication possible à ces résultats.

Le secteur d'activités dans lequel opère l'organisation participante fait en sorte que le groupe « Professionnel client » est sollicité de façon très intense du mois d'avril jusqu'à la fin du mois de juin. Cette période de l'année est la plus achalandée de toute l'année et est très exigeante pour le groupe « Professionnel client » qui doit allonger ses heures et travailler d'arrache-pied pour respecter les échéances et ainsi répondre aux besoins des clients. Un autre fait non négligeable est que les invitations pour participer à l'étude ont été envoyées quelques semaines seulement avant le début de la période des vacances. Il se peut donc que les individus composant le groupe « Professionnel client » (qui sont souvent amenés à voyager pour les affaires) aient accumulé leur fatigue tout au long de l'année et que celle-ci se soit accentuée lors de la période très animée des mois

d'avril, mai et juin. Or, ceci a peut-être eu comme conséquence de se répercuter dans leurs réponses au questionnaire de bien-être. Pour mettre cette interprétation en perspective, il est utile de répéter ici que la consigne du questionnaire de bien-être était « Durant le dernier mois... » et que le répondant était appelé à se positionner quant à la fréquence à laquelle il vivait chacun des énoncés sur une échelle allant de un (jamais) à cinq (presque toujours). Selon la haute direction de l'organisation, c'est ce qui pourrait expliquer cet écart statistiquement significatif entre les groupes<sup>27</sup>.

*Performance.* En second lieu, il importe maintenant d'expliquer les raisons ayant possiblement fait en sorte qu'aucune relation significative n'ait été obtenue avec la performance. De fait, aucune des hypothèses avancées en ce qui a trait à la performance n'a pu être confirmée, aussi bien avec les deux types de passion qu'avec la satisfaction des trois besoins. Une explication possible est le fait que l'évaluation de la performance utilisée est celle de toute l'année précédente. Les évaluations utilisées ont pu être effectuées d'un jour à un an avant l'expérimentation, et celles-ci représentent l'évaluation du rendement de l'année précédent la date de l'évaluation. C'est donc dire qu'un individu peut avoir reçu son évaluation du rendement un an (moins quelques jours) avant l'expérimentation et que cette évaluation soit faite sur son rendement de l'année précédent la date de remise de l'évaluation. Presque deux années peuvent donc s'être écoulées entre les

---

<sup>27</sup> Il est à noter que cette différence fut contrôlée lors des analyses statistiques.

comportements en emploi évalués par le supérieur immédiat et les réponses du participant à l'expérimentation. Bien que ceci soit souvent mentionné comme étant une limite dans les études sur la performance (p. ex., Baard, Deci et Ryan, 2004), cet écart de temps constitue une source de biais ayant pu rendre l'évaluation de la performance de certains employés non-représentative, ce qui pourrait expliquer pourquoi les résultats des analyses statistiques n'ont pas été significatifs.

Cette absence de résultats significatifs peut aussi être attribuable à la variance qui était très restreinte. Sur une échelle allant de un (Non satisfaisant) à cinq (Exceptionnel), la moyenne était de 3.4 et l'écart-type de 0.61; un petit écart-type peut diminuer les chances de trouver une relation significative (Haccoun, 2004; Tabachnik et Fidell, 2001). Plus de 93.2% de l'échantillon a eu comme évaluation de sa performance la cote 4 (Louable) ou 3 (Performant) et la direction de l'organisation explique l'absence d'individus dans la catégorie 1 (Non-satisfaisant) par le fait que les superviseurs sont réticents à attribuer cette cote d'évaluation à leurs subordonnés ou parce que ceux qui ont obtenu cette cote de manière répétitive se sont vus remerciés par l'organisation.

Une autre explication possible est le fait que l'évaluation de la performance en emploi par le supérieur immédiat implique la subjectivité de ce dernier malgré toutes les procédures de standardisation et de

normalisation mises en place par l'organisation. Telle que présentée dans la section sur la méthodologie, une procédure standard d'évaluation de la performance a été développée par l'organisation, des critères à évaluer ont été ciblés et une documentation normalisée a été fournie au supérieur immédiat. Toutefois, cette procédure n'est peut-être pas suffisamment précise pour chacun des types d'emploi qui composent l'échantillon. Certains auteurs (p. ex., Zigon, 2002) insistent sur le fait que chaque évaluation du rendement doit être spécifique à l'emploi et avancent qu'une procédure générique augmente les chances d'obtenir des résultats imprécis et non représentatifs, ce qui peut avoir expliqué, en partie, l'absence de résultats significatifs avec la performance dans la présente étude.

Un autre aspect pouvant grandement influencer l'évaluation du rendement est sa composante « politique » ou interpersonnelle. Selon les dires de la direction des ressources humaines de l'organisation participante, l'évaluation du rendement est quelquefois une tâche où les émotions et les influences politiques peuvent venir altérer les résultats donnés à l'évaluation du rendement d'un employé. La qualité de la relation entre un superviseur et l'employé, le fait de vouloir garder en emploi un individu ayant une formation qui est très en demande dans le secteur d'activités, de donner une bonne évaluation à un(e) subordonné(e) qui est apprécié(e) afin qu'il(elle) obtienne une promotion ou de donner la même évaluation de rendement à tou(te)s ses subordonné(e)s pour éviter les dissensions, sont autant de raisons qui

peuvent venir affaiblir la confiance qu'il est possible d'avoir dans les résultats. Il est même possible que ce soit cet aspect politique qui explique les liens marginaux unissant l'âge et les années d'expérience à l'évaluation de la performance. En ce sens, il est possible que le supérieur immédiat qui effectue les évaluations de rendement des personnes ayant plusieurs années d'expérience dans la compagnie se sente astreint à donner une bonne évaluation de rendement à ceux-ci par pression politique.

Face à ces constats, de deux choses l'une : ou bien toutes ces lacunes dans la mesure de la performance ont fait en sorte que les corrélations attendues n'ont pas été détectées ou bien il n'existe pas de lien entre les variables indépendantes de cette étude et la performance. Toutefois, avant de se prononcer à ce sujet, d'autres études, avec différents types de mesure de la performance, devront être effectuées. Des suggestions en ce sens seront proposées dans la dernière section de ce chapitre.

Eu égard aux autres variables dépendantes de cette thèse, les résultats semblent être une suite logique des résultats qui avaient été trouvés dans les études antérieures effectuées en milieu de travail (p. ex., Baard, Deci et Ryan, 2004; Vallerand et Houlfort, 2003) et dans d'autres domaines de vie (p. ex., Ratelle et al., 2005; Rousseau, 2002). Ces résultats montraient, en général, que la passion harmonieuse et la satisfaction des

trois besoins étaient liées positivement à des conséquences bénéfiques et négativement à des conséquences néfastes alors que le patron est presque entièrement inversé pour la passion obsessive. C'est ce même type de patron qui peut d'ailleurs être observé dans la présente étude.

*Santé mentale (bien-être et détresse psychologiques).* Dans le même ordre d'idées que les résultats obtenus dans les recherches antérieures (p. ex., Baard, Deci et Ryan, 2004; Ratelle et al., 2005; Rousseau, 2002; Vallerand et Houlfort, 2003), il a été montré dans la présente étude que plus les individus rapportaient de hauts niveaux de passion harmonieuse, plus ceux-ci avaient aussi tendance à rapporter de hauts niveaux de conséquences bénéfiques (bien-être, flow et vitalité) et de plus bas niveaux de détresse psychologique. Ces résultats confirment donc les hypothèses avancées en ce qui concerne la santé mentale. Pour un individu ayant un haut niveau de passion harmonieuse envers le travail, cette activité lui permet de vivre souvent du bien-être, en plus de vivre moins fréquemment de la détresse psychologique. Pour la personne ayant un niveau élevé de passion obsessive pour le travail, il semble que la pratique de cette activité soit à la fois liée à une augmentation de la détresse psychologique et à une diminution du bien-être psychologique. C'est donc dire que le constat général (que la passion harmonieuse est liée à des conséquences positives et la passion obsessive généralement reliée à des conséquences négatives) qui avait été fait en sport (Vallerand et al., 2003), en jeux de hasard (Mageau

et al., 2005; Ratelle et al., 2004) et avec des personnes âgées (Rousseau, 2002) et au travail (Vallerand et Houlfort, 2003) a pu être vérifié dans la présente recherche.

Toutefois, la présente étude est allée plus loin que les précédentes en mesurant directement la santé mentale, et non pas seulement des indicateurs de l'ajustement psychologique. En effet, les auteurs dans le domaine de la santé mentale (p. ex., Achille, 2003a, 2003b; Jahoda, 1958; Keyes, 2003) mettent l'accent sur le fait de tenir compte à la fois d'indicateurs positifs et négatifs afin de brosser un portrait entier de la santé mentale. Bien que les chercheurs ayant utilisé la notion d'ajustement psychologique aient eux aussi, à quelques reprises, utilisé des indicateurs positifs et négatifs (p. ex. : Baard, Deci et Ryan, 2004), seule la conceptualisation utilisée dans la présente étude (en l'occurrence celle de Massé et ses collègues (1998a, 1998b)) a fait l'objet d'une publication qui atteste que le bien-être et la détresse psychologiques sont effectivement les deux facettes complémentaires de la notion de santé mentale (Massé et al., 1998c). La présente recherche est donc la première du genre à avoir mis en relation les deux types de passion et la satisfaction des trois besoins avec une conceptualisation empiriquement appuyée de la santé mentale.

Plusieurs interprétations sont possibles pour expliquer les résultats trouvés en lien avec le bien-être psychologique et la détresse psychologique.

Dans la documentation sur la passion, il est mentionné que les passionnés harmonieux vivraient plus d'ajustement psychologique parce que leur activité est mieux intégrée à leur identité (leur « soi »; Vallerand et al., 2003), car elle est internalisée selon un mode autonome (par opposition à contrôlé; Rousseau, 2002). Cette intégration harmonieuse dans l'identité expliquerait pourquoi l'activité passionnante n'entre pas en conflit avec les autres sphères de vie. Ce meilleur ajustement psychologique est aussi possiblement attribuable à la flexibilité des méthodes d'adaptation (*coping*) des passionnés harmonieux (Blanchard, 1999) ou encore à l'affect positif répété vécu par ces derniers (Fredrickson, 1998, 2002; Vallerand et al., 2003). Toutefois, une hypothèse plausible, qui a été testée dans la présente étude, est le fait que la satisfaction des trois besoins serait le médiateur de la relation entre la passion harmonieuse et la santé mentale. Les analyses effectuées ne permettent pas de réfuter l'hypothèse de médiation de la satisfaction des trois besoins. En d'autres mots, une hypothèse plausible est que la séquence soit la suivante : la passion harmonieuse est liée à la satisfaction des trois besoins qui, en retour, est reliée au fait de vivre plus de santé mentale (plus de bien-être psychologique et moins de détresse psychologique). Selon le résultat des analyses statistiques, la satisfaction des trois besoins serait donc un des médiateurs possible de la relation entre la passion harmonieuse et la santé mentale. Ces résultats trouvés sur l'effet de médiation seront expliqués plus en détail dans une section ultérieure.

En ce qui a trait à la passion obsessive, le lien direct et négatif avec la santé mentale (plus de détresse et moins de bien-être) peut possiblement être expliqué par le fait que l'individu ne se sent pas autodéterminé, ou libre, dans l'initiation et la régulation de la pratique de son activité passionnante qu'est le travail. En effet, quelques items formant la sous-échelle de passion obsessive font référence à cette notion de perte de contrôle (p. ex., « J'éprouve de la difficulté à contrôler mon besoin de faire mon travail », « J'ai l'impression que mon travail me contrôle » ou « Mon travail est tellement excitant que parfois j'en perds le contrôle »). Ce sentiment de contrôle externe (l'individu se sent « esclave » de son activité) pourrait expliquer ces niveaux de santé mentale plus faibles.

Bien que les conflits entre les différentes sphères de vie n'étaient pas mesurés dans la présente recherche, une étude sur la passion de l'Internet a montré que ce n'était pas la passion comme telle qui créait des conflits dans le couple mais bien le mode de passion qui était vécu par l'individu passionné d'Internet (voir Séguin-Lévesque, Laliberté, Pelletier, Blanchard et Vallerand 2003). Dans cette étude, les résultats montrent que la passion harmonieuse envers Internet est liée négativement à la perception de conflit dans le couple alors que la passion obsessive (où l'activité occupe une place excessive dans la vie) est liée positivement à la perception de conflits dans le couple. À ce sujet, certains items de la sous-échelle de passion obsessive du travail font référence au fait que le travail est une sphère extrêmement centrale et

importante de la vie de l'individu (p. ex., « Mon travail est la seule chose qui me fasse vraiment "tripper" », « J'ai un sentiment qui est presque obsessif pour mon travail » et « Si je le pouvais je ferais seulement mon travail »). Une autre explication plausible du lien entre la passion obsessive et la santé mentale est donc cette importance disproportionnée du travail qui peut amener des conflits entre les différentes sphères de vie (p. ex., travail-famille ou travail-vie privée). Rappelons que les consignes des deux questionnaires mesurant les deux facettes de la santé mentale étaient « Durant le mois... », sans faire référence spécifiquement au travail. Il se peut donc que l'importance disproportionnée du travail ait eu un effet de débordement négatif sur les autres sphères de la vie comme la famille ou la vie privée (« *spillover effect* »; Edwards et Rothbard, 2000). Bien qu'il ne s'agisse ici que de spéculations, ces dernières pourraient toutefois être vérifiées dans des études ultérieures.

En plus de démontrer le lien entre les deux types de passion et les deux composantes de la santé mentale, une autre contribution de la présente recherche est de mettre en lien la satisfaction des trois besoins que sont ceux d'autonomie, de compétence et d'affiliation sociale, avec la santé mentale comme telle et non seulement avec des indicateurs de l'ajustement psychologique. Tel qu'exprimé précédemment, ces trois facteurs sont presque invariablement retrouvés dans les approches conceptuelles du sens du travail recensées par Denis (2001). Ces trois besoins seraient

essentiels, autant au travail (voir Gagné et Deci, 2005) que dans la vie en général (Deci et Ryan, 2001), pour nourrir et soutenir la motivation intrinsèque, une intériorisation des valeurs ainsi que pour un développement humain optimal et intègre (Ryan, Sheldon, Kasser et Deci, 1996); ces trois besoins contribueraient aussi à donner un sens à la vie (Ryan et Deci, 2000). Dans la présente étude, la satisfaction des trois besoins a été désignée comme étant l'équivalent conceptuel du sens du travail, que celui-ci soit issu d'une cohérence à l'intérieur du soi (Ryan et Deci, 2000) ou encore des caractéristiques qui donnent un sens au travail (Morin, 2002, 2003). Les résultats montrent que la satisfaction des trois besoins a un lien positif avec la santé mentale (plus de bien-être et moins de détresse). Bien qu'ils ne définissent pas de façon opérationnelle la signification du travail ou qu'ils la définissent d'une manière différente que dans la présente étude, certains auteurs (Achille, 2003a, 2003b; Emmons, 1999; Pratt et Ashfort, 2003) avancent la thèse qu'un sentiment de signification dans le travail devrait entraîner une meilleure santé. Les résultats trouvés dans cette thèse fournissent un appui empirique aux propositions faites par ces derniers. Alors qu'une critique peut être adressée à ce choix d'avoir déclaré que la satisfaction des trois besoins était l'équivalent ou le synonyme du sens du travail, il n'en demeure pas moins que la présente recherche offre un appui supplémentaire au fait que la satisfaction de ces trois besoins (autonomie, compétence et affiliation sociale) est bénéfique pour la santé mentale de

l'individu alors que, à l'opposé, une satisfaction incomplète ou partielle est plutôt nuisible.

Puisqu'une plus grande satisfaction de ces trois besoins mène à plus de bien-être psychologique et à moins de détresse psychologique, il semble donc que la santé mentale soit une conséquence de plus à rajouter à la liste des variables qui sont liées à la satisfaction des besoins après la performance (Baard, Deci et Ryan, 2004), la sécurité de l'attachement (La Guardia et al., 2000), les affects positifs, la vitalité de même que l'estime de soi (Gagné et al., 2003), une humeur positive (Sheldon et al., 1996) et une diminution des symptômes physiques (Reis et al., 2000),.

*Flow.* Une autre contribution de la présente étude est d'avoir utilisé les neuf sous-facteurs du flow pour mesurer ce construit au travail en les combinant en un score total. En effet, dans l'étude de Mageau (2003), seule une caractéristique du flow a été utilisée, soit l'expérience autotélique, alors que l'étude de Vallerand et ses collègues (2003) a, quant à elle, mesuré trois des neuf caractéristiques, soit l'équilibre défi-habiletés, la fusion avec la tâche et le contrôle.

Bien qu'un débat soit ouvert quant à la meilleure façon de mesurer le flow (Amherdt, 2003 ; Bakker, 2005; Martin et Cutler, 2002 ; Vitterso, 1998, 2004; Straume, 2004) et qu'une controverse existe quant à savoir si l'état

psychologique de flow est un construit composé de neuf facteurs ou moins (Bakker, 2004; Csikszentmihalyi, Abuhamdeh et Nakamura, 2005 dans Elliot et Dweck, 2005; Fournier, Gaudreau, Demontrand-Behr, Visioli, Forest et Jackson, 2005; Forest, 2001; Forest, LeBrock, Boudrias et Madore, 2004; Straume, 2004), il est tout de même intéressant de constater que le score agrégé au questionnaire de l'état de flow covarie positivement avec le niveau rapporté de passion harmonieuse et le niveau de satisfaction des trois besoins de base. Il a aussi été constaté que la passion obsessive n'est pas liée à un score global de l'état de flow. Ces résultats confirment les hypothèses qui avaient été avancées et vont aussi dans le même sens que ceux de Vallerand et ses collègues (2003) ainsi que ceux de Mageau (2003). Plus spécifiquement, ces auteurs avaient trouvé des relations négatives, bien que non significatives, entre la passion obsessive et la(les) caractéristique(s) de l'état de flow qu'ils avaient mesurées.

À un niveau plus précis, si toutes les caractéristiques du flow sont examinées une par une, il est cependant intrigant de constater que la seule caractéristique du flow avec laquelle la passion obsessive est liée est la transformation de la perception du temps : plus les individus rapportent avoir de haut niveau de passion obsessive envers leur travail, plus ils disent aussi qu'ils perdent leur notion habituelle du temps et que le temps passe rapidement lorsqu'ils travaillent. Puisque le travail occupe une place prépondérante dans la vie et l'identité de l'individu ayant un haut niveau de

passion obsessive envers son travail, il est possible que ceci ait pour effet de faire paraître la journée trop courte puisque le travail est l'activité la plus importante de la vie de cet individu. En d'autres mots, une explication possible serait qu'un haut niveau de passion obsessive puisse avoir pour effet de faire paraître les journées trop courtes puisque la « dose » de travail n'est pas suffisante pour satisfaire l'individu ayant un haut niveau de passion obsessive, sa compulsion interne à pratiquer l'activité qu'est le travail faisant en sorte que cet individu en veut toujours plus, même si cela ne lui rapporte pas vraiment rien de plus. Comme le disent Vallerand et Houlfort (2003), contrairement à la passion harmonieuse qui permet à l'individu de se désengager d'une activité lorsque celle-ci ne lui est plus bénéfique, il semble que la passion obsessive mène à une persistance rigide dans l'activité, peu importe que celle-ci soit bénéfique ou non. C'est comme si l'individu se disait : « Je dois travailler le plus possible peu importe ce qu'il advient ».

Pour ce qui est du lien positif et significatif entre la passion harmonieuse et l'état de flow, ce dernier est possiblement explicable par l'absence de contingences liées à la pratique de l'activité passionnante (Vallerand et al., 2003). Puisque les individus avec un haut niveau de passion harmonieuse ne pratiquent pas leur activité pour des contingences extérieures (comme l'acceptation par les pairs) et ne dérivent pas uniquement leur estime de soi de la pratique de leur activité passionnante, il est possible que ces individus aient plus de facilité à se laisser emporter lors de la

pratique de l'activité. D'ailleurs, au niveau des analyses spécifiques, le lien le plus fort entre la passion harmonieuse et l'état de flow est celui qui unit ce type de passion à l'expérience autotélique (le coefficient Beta était de .43, significatif à  $p < .001$ ), qui est la sous-dimension du flow qui se rapproche le plus de la vision populaire de ce qu'est le « fun » ou le plaisir (Csikszentmihalyi, 1990).

L'absence de lien entre la passion obsessive et le flow est peut-être explicable par le raisonnement inverse. Vallerand et ses collègues (2003) avancent que les individus avec un haut niveau de passion obsessive pratiquent parfois leur activité car cette dernière est pour eux leur seule source d'estime personnelle ou encore parce que des contingences, comme l'acceptation sociale par les pairs, sont liées à la pratique de l'activité. Ces auteurs avancent même une autre explication, soit que le sentiment d'excitation reliée à la pratique de l'activité devient incontrôlable, un peu comme la consommation d'une drogue. Toutes ces contingences viennent possiblement embrouiller le contenu cognitif (le dialogue interne) de l'individu lors de la pratique de son activité. Donc, plutôt que de se laisser aller dans le moment présent lorsqu'il pratique son activité, il est possible de supposer que l'individu avec un haut niveau de passion obsessive pense constamment à ces contingences, ce qui l'empêche d'éprouver un quelconque contentement lors de la pratique de son activité. Des résultats de recherche sur des étudiant(e)s avec une passion obsessive élevée envers une activité montrent

d'ailleurs que ces derniers ne sont pas en mesure de vivre des épisodes de flow dans leurs études dans les moments où ils sont empêchés de faire leur activité (Mageau, 2003). Ces individus ne sont pas en mesure de vivre du flow lorsqu'ils étudient parce qu'ils sont constamment en train de ruminer en pensant à leur activité passionnante qu'ils ne peuvent pratiquer. Dans le cas présent, peut-être est-il possible que les contingences liées à la passion obsessive envers le travail empêchent les employés ayant un haut niveau de ce type de passion de vivre du flow; des études ultérieures seraient nécessaires afin de vérifier cette hypothèse.

Une autre contribution de cette thèse aura été de vérifier comment la satisfaction des besoins est liée à l'état de flow en milieu de travail, ce qui n'avait jamais été fait auparavant. De fait, la seule étude recensée ayant traité de cet aspect était celle de Kowal et Fortier (1999) qui avait été effectuée dans le domaine du sport. La présente étude a pu montrer que la satisfaction des trois besoins est effectivement liée positivement à un score général de mesure de cet état bénéfique qu'est le flow. Il est donc possible d'affirmer à nouveau qu'une satisfaction des besoins d'autonomie, de compétence et d'affiliation sociale, semble être très bénéfique pour l'individu (p. ex., Baard et al., 2004).

Il est aussi étonnant de remarquer que si tous les coefficients de régression entre les trois variables indépendantes et les neufs sous-facteurs

du flow sont analysés, plusieurs sont significatifs ( $p < .001$ ) alors que d'autres sont marginalement significatifs ( $p < .05$ ). La passion harmonieuse ainsi que la satisfaction des trois besoins sont significativement ou marginalement reliées à sept des neuf sous-facteurs ( $-.104 < \beta < .430$ ) du flow alors que la passion obsessive n'est liée qu'au sous-facteur transformation de la perception du temps ( $\beta = .236$ ,  $p < .001$ ). Bien que le but de la présente étude n'était pas de vérifier le nombre de caractéristiques du flow ou comment celles-ci sont liées aux variables indépendantes de l'étude, elle donne tout de même un appui au fait que les caractéristiques « Fusion avec la tâche » et « Transformation de la perception du temps » ne contribuent pas vraiment à la définition de ce phénomène. D'ailleurs, ces deux caractéristiques ont de manière constante été pointées du doigt comme étant moins centrales au construit de flow dans les études antérieures (Forest, 2001; Jackson et Marsh, 1996; Jackson, Thomas, Marsh et Smethurst, 2001; Kowal et Fortier, 1999). Une autre contribution de cette thèse sera donc d'avoir à nouveau appuyé l'hypothèse selon laquelle le flow aurait moins de neuf caractéristiques, le nombre exact étant encore à déterminer.

Des auteurs européens comme Straume (2004) ou encore Salanova, Bakker et Llorens (2005) ont montré comment le flow (bien qu'ils le mesurent différemment) est une ressource sur laquelle l'individu et les gestionnaires peuvent miser pour progresser alors que Bakker (2005) a montré comment cet état était contagieux. Il semble donc, selon les résultats de la présente

étude, que la passion harmonieuse envers le travail soit l'état d'esprit (Martin, 2005) ou, du moins, le mode de fonctionnement passionné le plus propice à entraîner des épisodes de flow. Ces épisodes de flow permettraient, en retour, à l'individu qui les vit et à l'organisation qui l'emploie, de dériver des bénéfices de cet état psychologique optimal en influençant à la hausse les ressources comme le soutien social des collègues, le feed-back sur la performance, de la variété dans les tâches ou encore du contrôle sur la façon d'effectuer le travail (Salanova et al., 2005). Ces ressources permettraient par la suite de réduire le coût psychologique associé à l'exécution des tâches (Demerouti et al., 2001). Les gestionnaires devraient donc fournir des efforts pour faire émerger chez les employés une passion harmonieuse envers le travail plutôt qu'une passion obsessive. Ce mode harmonieux pourrait amener les employés à vivre plus de flow, ce qui permettrait à ceux-ci d'obtenir tous les bénéfices de cet état. Des recherches futures pourraient s'attaquer à mieux comprendre comment faciliter la passion harmonieuse envers le travail.

*Vitalité.* En ce qui concerne les résultats de recherche portant sur la vitalité, certaines études avaient trouvé des liens significatifs entre la satisfaction des trois besoins de base et la vitalité en milieu de travail (Baard et al., 2004; Deci et al., 2001) alors qu'une étude sur la passion des jeux de hasard a montré que la passion obsessive était liée négativement à l'état de vitalité (Mageau et al., 2005).

Dans la présente étude, plus un individu rapporte un haut niveau de passion harmonieuse, plus il rapporte aussi un haut niveau d'énergie subjective. Ce patron est différent pour l'individu qui estime avoir un haut niveau de passion obsessive car, dans un tel cas, ce haut niveau de passion obsessive sera plutôt lié à une plus faible vitalité, mais de façon non significative au niveau statistique. Cette relation ne permet pas de confirmer l'hypothèse formulée qui était que la passion obsessive serait négativement reliée à la vitalité. Une autre hypothèse n'ayant pu être confirmée entièrement est celle concernant les trois besoins. De fait, plus un individu estime que ses trois besoins sont satisfaits, plus il estime aussi que son niveau de vitalité est élevé, mais cette relation est marginalement significative au niveau statistique.

C'est donc dire que le travail peut être vécu comme une activité énergisante et tonique pour ceux qui vivent une passion harmonieuse envers celui-ci et qui estiment que leurs trois besoins de base sont satisfaits. Par contre, dans la présente étude, aucun lien ne fut obtenu entre la passion obsessive et la vitalité en milieu de travail.

Le raisonnement de Ryan et Frederick (1997), qui indique qu'une activité pratiquée selon un mode autonome serait énergisante alors qu'une activité accomplie par obligation, pression ou contrôle, pourrait être

exténuante, semble donc être partiellement juste pour ce qui est de la passion envers le travail dans la présente étude. Le contrôle autonome et libre de l'individu ayant un haut niveau de passion harmonieuse envers le travail peut donc donner lieu à une pratique énergisante et mobilisatrice pour cette activité.

Pour ce qui est des trois besoins de base, il apparaît encore une fois qu'une plus grande satisfaction de ceux-ci peut être bénéfique pour l'individu comme l'indiquent les résultats marginalement significatifs obtenus, dans cette thèse, en ce qui a trait à la vitalité. Ces résultats se rajoutent à ceux trouvés antérieurement en contexte sportif (Gagné et al., 2003) et de travail (Baard et al., 2004). Certains environnements seraient plus propices que d'autres afin de favoriser la vitalité subjective, ce que Nix, Ryan, Manly et Deci (1999) appellent les « *restorative environments* ». Ces auteurs mentionnent que ces environnements régénérateurs (traduction libre de *restorative environments*) seraient ceux qui permettent à l'individu d'être autonome et d'exercer son libre-arbitre par opposition à un environnement contrôlant où toutes initiatives ou volitions sont mises en sourdine ou carrément étouffées. Conformément à la théorie de l'autodétermination (Deci et Ryan, 1985, 2000, 2001), ces environnements stimulant la vitalité seraient aussi ceux qui favorisent la satisfaction des trois besoins de base que sont l'autonomie, la compétence et l'affiliation sociale. Hormis la théorie de l'autodétermination (Deci et Ryan, 1985, 2000), d'autres champs de

recherche, comme celui de la psychologie occupationnelle, celui du sens du travail et aussi du climat de travail, ont eux aussi avancé que le travail, sous certaines conditions, peut contribuer à la santé. Comme quoi le vieil adage « le travail, c'est la santé » peut s'avérer exact dans des conditions propices. Les sections qui suivent font un bref survol de cette documentation pour réaffirmer l'importance de ces trois besoins.

En psychologie occupationnelle, Warr (1987) propose que le travail peut avoir des effets vitaminiques et stimulants sur la santé dans certaines conditions. Cet auteur avance que neuf caractéristiques de l'environnement de travail sont importantes pour la santé d'un individu (Warr, 1987). Parmi celles-ci, certaines s'apparentent beaucoup aux trois besoins de base : les occasions de contrôle ressemblent à l'autonomie, l'occasion d'utiliser ses habiletés, d'atteindre des buts stimulants et la variété dans ceux-ci s'apparentent à la compétence alors que les occasions d'avoir des contacts sociaux intéressants coïncident presque parfaitement avec ce qui est entendu par le besoin d'affiliation sociale. Le fait que ces trois besoins (appelés caractéristiques dans le cas de Warr) se retrouvent aussi dans la documentation de la psychologie occupationnelle offre un appui supplémentaire quant à leur importance pour un épanouissement optimal au travail.

Une autre ligne de recherche a permis de souligner le rôle capital de ces trois besoins, il s'agit de celle s'intéressant aux facteurs qui donnent un sens au travail. Tel que présenté dans le contexte théorique, Morin (2003) a en effet identifié ces trois facteurs parmi une série d'autres comme étant des éléments importants qui contribuent à donner un sens au travail. Ces facteurs, qui incluent l'autonomie et la marge discrétionnaire (autonomie), le plaisir associé à l'exercice de son pouvoir personnel au travail (compétence) et la qualité des relations au travail (affiliation sociale), lorsque présents dans le milieu de travail, seraient contributifs à un effet de cohérence, ce qui permettrait par la suite à l'employé de stimuler ainsi que de maintenir sa santé mentale et de dériver du sens de son travail (Forest, Simard et Morin, 2003).

En plus de la psychologie occupationnelle (Warr, 1987) et de la recherche des facteurs donnant un sens au travail (Denis, 2001; Morin, 2002, 2003), un troisième courant de recherche concourant à appuyer l'importance des trois besoins de base est celui sur le climat de travail (Brunet et Savoie, 1999). Le climat de travail peut être défini comme :

« une caractéristique de l'organisation qui décrit la relation entre les acteurs et l'organisation telle que mesurée par la perception que se font la majorité des

acteurs de la façon dont ils sont traités et gérés (Roy, 1984, p.34) ».

Une recension de la documentation sur le climat de travail (Brunet et Savoie, 1999) permet de constater que les facteurs d'autonomie et de relations sociales sont cités dans plusieurs modèles du climat de travail (Docker, 1989; Friedlander et Margulies, 1968; Gavin, 1975; Jorde-Bloom, 1988; Joyce et Slocum, 1979; Pritchard et Karasik, 1973; Roy, 1984, 1994; Savoie et Martin, 1994; Schneider et Bartlett, 1968; Steers, 1977) alors que le facteur compétence, dont il est possible de percevoir la présence par des étiquettes comme « motivation à l'accomplissement » (Joyce et Slocum, 1979, 1984), « fixation d'objectifs » (Likert, 1967) et « compétence et efficacité » (Lawler, Hall et Oldham, 1974), est aussi présent mais moins distinctement que les deux autres. La présence de différentes caractéristiques, dont celles d'autonomie, de compétence et de relations sociales, contribuerait à l'essor d'un climat de travail qui serait empreint de confiance (par opposition à méfiance; Brunet et Savoie, 1999). Un climat de travail marqué majoritairement par la confiance entraînerait, au niveau individuel, une diminution du stress, une bonne satisfaction et un rendement de qualité de même qu'un engagement envers l'organisation (Brunet et Savoie, 1999).

Plusieurs courants de recherches confirment donc que des conditions de travail permettant de répondre à ces trois besoins sont toniques et énergisantes pour l'individu (Kelloway et Day, 2005a, 2005b).

En résumé, l'analyse des résultats a montré que les effets (lorsqu'ils sont significatifs) des deux types de passion et de la satisfaction des trois besoins sur les variables dépendantes que sont la santé mentale, l'état de flow et la vitalité, peuvent être qualifiés de petits à modérés (Hopkins, 1997) selon la taille des coefficients de régression ( $.16 \leq \beta \leq .38$ ), que les tailles d'effet (*effect size*) correspondantes peuvent être qualifiés de moyens pour ce qui est du lien entre les deux types de passion et le bien-être, le flow et la vitalité alors qu'il peuvent être considérés de petits en ce qui concerne les autres relations (Cohen, 1988; Murphy et Myors, 2004). Dans la présente étude, ce ne sont donc pas tant la taille de ces coefficients de régression pas plus que les tailles des effets correspondants qui sont surprenantes, mais bien la régularité dans la direction des liens qu'entretiennent les variables indépendantes et dépendantes.

Invariablement, la passion harmonieuse est, de manière significative au plan statistique, liée positivement aux conséquences favorables (bien-être, flow et vitalité) et négativement à la détresse psychologique alors que le patron est presque entièrement l'inverse pour la passion obsessive. Ce type de passion est liée négativement au bien-être et positivement lié à la

détresse psychologique; les autres liens avec la passion obsessive ne sont pas significatifs mais sont dans les directions attendues. Pour ce qui est de la satisfaction des besoins, cette dernière est liée positivement et significativement au bien-être et au flow (le lien avec la vitalité est quant à lui marginalement significatif) alors qu'elle est négativement liée (de façon significative) à la détresse psychologique. Ces résultats ajoutent donc au corpus de connaissances que la psychologie positive a développé sur les conséquences de la passion et de la satisfaction des besoins au travail.

*Effet de médiation de la satisfaction des trois besoins.* Vallerand et ses collègues avancent qu'il y aurait différents mécanismes pouvant expliquer le lien entre la passion harmonieuse et l'ajustement psychologique : la théorie des spirales ascendantes de ressources qui seraient le produit de l'accumulation de l'affect positif vécu à travers le temps (Fredrickson, 2001; Vallerand et al., 2003), les méthodes de coping (Blanchard, 1999) ou la persistance flexible (Vallerand et al., 2003) et, finalement, la satisfaction des trois besoins (Vallerand et Houlfort, 2003). De fait, cette hypothèse a été avancée et vérifiée en milieu de travail pour ce qui est de l'ajustement psychologique au travail et dans la vie en général (Vallerand et Houlfort, 2003).

Toutefois, l'ajustement psychologique n'est pas la santé mentale et le processus médiateur de la satisfaction des trois besoins entre la passion

harmonieuse et le bien-être psychologique (une des composantes de la santé mentale) demandait encore à être vérifié. L'hypothèse avancée était que l'effet médiateur de la satisfaction des trois besoins serait aussi retrouvé dans la présente étude pour ce qui est du bien-être psychologique. Le respect des postulats pour un effet de médiation (Baron et Kenny, 1986; Preacher et Leonardelli, 2001) et, par la suite, le test de Sobel (1982) significatif, ont confirmé que la satisfaction des trois besoins pouvait en effet être une variable médiatrice de la relation entre la passion harmonieuse et le bien-être psychologique. Le pourcentage de la relation transporté par le médiateur était, pour cette variable dépendante, de 28.4%.

D'une manière exploratoire, il était aussi question de vérifier si cet effet médiateur pouvait expliquer une partie des relations entre la passion harmonieuse et les autres variables dépendantes, à savoir la détresse psychologique, l'état de flow et la vitalité. Le respect des postulats de base pour un effet de médiation et les tests de Sobel significatifs ont confirmé le fait que la satisfaction des besoins est une variable médiatrice de la relation entre la passion harmonieuse et les différentes conséquences mesurées. La satisfaction des trois besoins s'est en effet avérée importante non seulement pour expliquer une partie du lien entre la passion harmonieuse et le bien-être psychologique, mais aussi pour le lien avec la détresse psychologique (46.4% de la relation), l'état de flow (39.7% de la relation) ainsi que la vitalité (26.1% de la relation). À notre connaissance, aucun barème n'existe afin de

qualifier ces pourcentages d'effet de médiation. Il est toutefois possible de voir que le pourcentage de la relation transporté par la variable médiatrice va d'un quart (26.1% dans le cas de la vitalité) à presque la moitié (46.4% pour la détresse psychologique), ce qui est appréciable.

Ainsi, en termes de vécu au travail, ceci implique qu'un individu qui a un niveau élevé de passion harmonieuse envers son travail a aussi tendance à avoir une plus grande satisfaction de ses besoins de base (ou en d'autres mots de dériver plus de sens de son travail), ce qui amène, en définitive, à plus de conséquences salutaires pour lui. À l'opposé, l'individu ayant un niveau plus prononcé de passion obsessive aura tendance à vivre son travail comme une expérience ne lui permettant pas de satisfaire ses trois besoins de base et ainsi jouir de conséquences positives. Son mode de fonctionnement l'amènera plutôt à vivre des conséquences nuisibles pour lui tout en ne lui permettant pas de satisfaire ses besoins de base.

### *Contributions à la Pratique*

D'un point de vue pratique, la présente étude montre à quel point il est bénéfique de favoriser une passion harmonieuse pour un vécu positif et satisfaisant au travail alors qu'il est préférable de prévenir le développement d'une passion obsessive, qui elle est reliée à plus de détresse psychologique. Dans le même ordre d'idées, la présente thèse montre aussi à quel point il

est important pour un individu de pouvoir satisfaire ses trois besoins de base au travail. Les recherches antérieures suggèrent qu'une façon de favoriser à la fois l'internalisation d'une passion selon le mode harmonieux et la satisfaction des trois besoins réside dans le style soutenant l'autonomie, qui est un style de relation interpersonnelle en contexte de relations hiérarchiques (Gagné et Deci, 2005; Mageau et al., 2005). Le style soutenant l'autonomie (voir Mageau et Vallerand, 2003) est une étiquette apposée à un éventail de comportements qui encouragent la satisfaction des besoins individuels d'autonomie, de compétence et d'affiliation, ce qui favoriserait en retour un fonctionnement optimal (Ryan et Deci, 2000b), le développement d'une motivation intrinsèque (Deci et Ryan, 1985) et d'une passion harmonieuse (Mageau et al., 2005) envers une activité. En milieu de travail, ce style interpersonnel en contexte de relation d'autorité ressemble beaucoup au style de gestion démocratique (Lewin, Lippit et White, 1939) de même qu'à la notion de leadership transformationnel (Podsakoff, MacKenzie et Bommer, 1996). Dans les études où la notion de soutien à l'autonomie est utilisée, elle comprend souvent quatre dimensions: comprendre et reconnaître la perspective de l'autre, encourager la prise d'initiatives, minimiser les pressions et le contrôle en plus d'expliquer les raisons qui justifient les demandes et les attentes (voir Mageau et Vallerand (2003) pour une recension complète des comportements qui forment le style soutenant l'autonomie).

Une étude effectuée avec des enfants pratiquant la musique a démontré que les parents qui parvenaient à valoriser la musique aux yeux de leur enfant et qui soutenaient l'autonomie (Mageau et al., 2005) de celui-ci l'amenaient à développer une passion harmonieuse envers son activité alors que les parents qui valorisaient la musique chez leur enfant, mais qui adoptaient un style contrôlant, entraînaient chez lui le développement d'une passion étant internalisée selon le mode obsessif. Ce mécanisme de valorisation de l'activité et de soutien à l'autonomie (Deci, Eghrari, Patrick et Leone, 1994) est aussi approprié pour faire émerger une passion harmonieuse envers le travail selon Vallerand et Houlfort (2003). Ces derniers expliquent que des conditions qui permettent aux employés de savoir que leur travail est important et qu'ils contribuent à l'organisation devraient permettre de valoriser le travail. En combinant cet aspect de valorisation de l'activité à celui du soutien à l'autonomie, il serait peut-être possible de favoriser le développement et surtout le maintien d'une passion harmonieuse du travail, en plus de prévenir la hausse du niveau de passion obsessive.

Bien que plus d'études se doivent d'être réalisées sur ce sujet, d'un point de vue pratique, et selon les évidences empiriques accumulées jusqu'à présent (p. ex., Mageau et al., 2005), il serait souhaitable que le style soutenant l'autonomie soit enseigné dans les services de gestion et de

management vu les bénéfices que ceci apporte aux employés dirigés par un supérieur immédiat qui fait montre de ce style interpersonnel.

Au chapitre de l'intervention en entreprise, la présente recherche lève le voile sur les lacunes de la documentation sur la consultation dans le domaine de la psychologie positive. Les manuels de consultation préparent bien le futur consultant à gérer le processus de consultation (p. ex., Block, 2000; Bordeleau, 1998; Lescarbeau, Payette et St-Arnaud, 2003), à faire des diagnostics de problèmes d'efficacité organisationnelle (p. ex., Harrison, 1994) et individuelle ou encore à implanter des stratégies pour régler ces problèmes. En d'autres mots, la formation professionnelle en psychologie du travail et des organisations a pour but de rendre le consultant apte à accompagner le client (que celui-ci soit une personne ou une organisation) dans sa démarche qui a pour objectif de se sortir du négatif (présence de problèmes) et d'aller au point neutre (absence de problème). En utilisant l'analogie du thermomètre, il s'agit de sortir le client des températures négatives pour l'amener à un point plus confortable, soit au point de congélation (ou légèrement au-dessus). Toutefois, lorsque vient le temps d'amener le client du point neutre vers le positif ou d'une position positive moyenne à une position positive supérieure (amener le client du point de congélation à une température plus confortable ou d'une température moyennement confortable à une température plus confortable, toujours selon l'analogie du thermomètre), la documentation sur la consultation en

psychologie du travail et des organisations reste relativement sans réponse. Pour trouver des techniques et stratégies d'intervention dans ce champ de pratique relativement inexploré qu'est l'optimisation du rendement et de la performance, la psychologie du travail est, pour le moment, passablement dépourvue. Pour trouver des pistes d'intervention, il est dès lors nécessaire de se tourner vers la psychologie du sport (Halliwell, Orlick, Ravizza et Rotella, 1999; Hays et Brown, 2004; Sarrazin, 2002) ou encore vers la psychologie de l'excellence (Gould, 2002, 2002a) qui est en fait un croisement entre la frange la plus « positive » de l'intervention en psychologie du travail et de la psychologie du sport. Pour mieux comprendre où situer ces interventions, le modèle de santé mentale complète de Keyes (2003) peut être utile puisqu'il permet de représenter visuellement les deux revers de la médaille (régler les problèmes et optimiser le bien-être). Ce modèle est reproduit à la figure 6 qui suit.

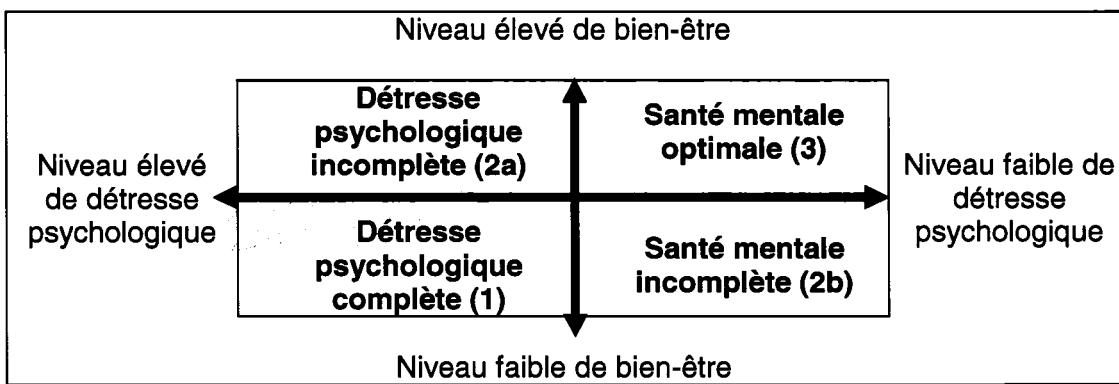


Figure 6 : Traduction libre et adaptation de *The complete mental health model and diagnostic categories* (Keyes, 2003, p. 302)

Avec ce modèle comme cadre de référence, il est possible de constater que les approches conceptuelles de la passion et de la satisfaction des trois besoins permettent d'aborder des problématiques qui se situent des deux côtés du point neutre (élimination du négatif et addition de positif).

Les résultats de la présente étude permettent de penser qu'un individu ayant une passion obsessive pour son travail et qui le réaliserait dans un environnement où la satisfaction des trois besoins est impossible ou difficile finirait probablement par se retrouver, à long terme, dans un des trois quadrants à problèmes du modèle de Keyes, soit le 1 (détresse psychologique complète), le 2a (détresse psychologique incomplète) ou le 2b (santé mentale incomplète). À l'opposé, un individu qui a une passion harmonieuse pour son emploi et qui travaillerait dans des conditions favorables à la satisfaction des besoins de base aboutirait plus probablement dans le quadrant 3 (santé mentale optimale) du modèle de Keyes (2003).

L'approche suivie dans la présente étude pourrait donc servir à développer des méthodes et instruments de diagnostic individuel ou organisationnel pour la santé mentale en identifiant le type de passion le plus présent (soit chez l'individu ou dans l'organisation en entier en faisant un score moyen) et en déterminant aussi jusqu'à quel point les conditions dans lesquelles le travail est effectué permettent de stimuler la santé par le biais de la satisfaction des besoins. Ceci rendrait par la suite possible la création d'un

score composite et des normes de comparaison (en percentile) qui situeraient l'individu (ou l'organisation) dans un des quatre quadrants du modèle de Keyes (2003). Ultérieurement, un plan d'action permettant à l'individu de quitter l'un des trois quadrants problématiques du modèle de Keyes (soit le 1, le 2a ou le 2b) pour l'aider à tendre vers le quadrant 3, soit celui de la santé mentale optimale, pourrait être élaboré. Les méthodes associées à la psychologie « traditionnelle » devraient donc être utilisées pour tenter de sortir l'individu ou l'organisation des quadrants 1, 2a ou 2b alors que les procédés et techniques de la psychologie de l'excellence (Hays et Brown, 2004) ou de la psychologie positive (Cameron et al., 2003) devraient être employés pour amener l'individu ou l'organisation le plus loin possible dans le quadrant 3 du modèle de Keyes (2003). Ce plan devrait à la fois inclure des stratégies individuelles, groupales et organisationnelles, en plus de recevoir le support officiel du groupe de travail, du supérieur immédiat de même que la haute direction de l'organisation pour augmenter les chances de réussite.

Une autre implication pratique de cette thèse pourrait se situer au niveau du cheminement de carrière et de la sélection du personnel. En psychologie vocationnelle, bien que certains auteurs (Emerson, 1998; Henderson, 2000; Rebeiro et Polgar, 1998) mentionnent qu'il est préférable de suivre sa « voie intérieure » et de choisir un emploi qui permet de vivre des expériences autotélique (*enjoyment*) et des épisodes de flow (Emerson, 1998; Rebeiro et Polgar, 1998), ces derniers ne sont pas en mesure

d'expliquer comment, de façon opérationnelle, un individu peut procéder pour faire un choix de carrière satisfaisant. L'approche conceptuelle de la passion et celle de la satisfaction des trois besoins permettraient aux conseillers(ères) d'orientation d'accompagner leur clientèle dans leur démarche de choix de carrière en identifiant le secteur d'activités qui les passionne, qui reflète les qualités qu'ils aiment de leur personne et qui pourrait s'harmoniser avec les autres sphères de leur vie. Par la suite, il serait aussi possible de jeter les bases d'une démarche permettant d'identifier le type de climat de travail le plus propice à la satisfaction des trois besoins. Ce facteur étant subjectif et propre à chaque individu, les conditions dans lesquelles les trois besoins peuvent être satisfaits devraient donc être déterminées de façon idiosyncratique.

En ce qui concerne la sélection du personnel, Vallerand et Houlfort (2003) indiquent que les individus qui valorisent grandement leur travail et qui affichent un style d'internalisation autonome, tel que mesuré par le *Global Motivation Scale* (Guay, Mageau et Vallerand, 2003) ou le *General Causality Orientation Scale* (Deci et Ryan, 1985), pourraient être sélectionnés puisqu'ils sont les plus susceptibles de développer une passion qui est harmonieuse envers leur occupation. Ces auteurs indiquent qu'une façon encore plus directe de choisir des candidats serait de tout simplement choisir des gens qui ont déjà une passion harmonieuse envers le travail. Pour ces auteurs, ce choix serait justifiable dans la mesure où l'emploi qu'ils auront est semblable

à celui qu'ils avaient, cette passion harmonieuse se généralisera à ce nouvel emploi. Bien que la façon précise et standardisée devant être utilisée pour attirer, sélectionner et retenir ces passionnés harmonieux (sans que des problèmes de désirabilité sociale n'entrent en jeu dans le processus de sélection) reste à déterminer, les résultats de la présente recherche supportent l'idée qu'il semble préférable pour une organisation d'avoir à son emploi des individus ayant un niveau élevé de passion harmonieuse vu tous les bénéfices qui sont associés à ce mode de fonctionnement.

En dernier lieu, la présente étude souligne l'importance pour les organisations de mettre en place un environnement de travail qui permet à leur employé de satisfaire leurs besoins de base. Tout comme une plante a besoin d'eau, de lumière et d'un terreau fertile pour se développer, il semble qu'un être humain ait besoin de trois ingrédients pour s'épanouir : l'autonomie, la compétence et l'affiliation sociale. Un environnement qui soutient l'autonomie (Mageau et Vallerand, 2003), qui facilite le maintien et/ou le développement des compétences (Rivard, 2001) et qui offre des défis avec un niveau optimal de difficulté (Csikszentmihalyi, 2003 ; Rebeiro et Polgar, 1998) en plus de procurer des relations sociales de haute qualité (Dutton et Heaphy, 2003) serait l'idéal vers lequel toutes les organisations devraient tendre. D'ailleurs, le modèle médical de la santé mentale au travail de Vézina (2004) indique que la latitude décisionnelle et l'autonomie, les pratiques de reconnaissance envers la compétence et les accomplissements

ainsi que le soutien social sont les trois pôles privilégiés d'intervention pour diminuer les problèmes de santé mentale au travail. Cet appui du domaine médical renforce, une fois de plus, l'importance des facteurs d'autonomie, de compétence et d'affiliation sociale pour la santé mentale au travail.

### *Limites de l'Étude*

En dépit des contributions théoriques et pratiques de cette thèse, quelques limites se doivent d'être soulignées.

Le nature corrélationnelle du schème de recherche constitue la première limite. Ce type de schème, sans manipulation expérimentale, ne permet pas de parler de causalité, et ce pour tous les résultats. La prudence est donc de mise dans l'interprétation de la totalité des résultats.

Une deuxième limite a trait au fait que la plupart des mesures utilisées étaient auto-rapportées. Les mesures de toutes les variables, sauf celle de la performance, ont été obtenues par le biais de questionnaires auxquels les participant(e)s devaient répondre en un seul temps de mesure. Ceci a pu influencer ce qu'il est convenu d'appeler le biais de variance commune dû à la méthode (*common method variance*; Lindell et Whitney, 2001) qui a pour effet d'augmenter artificiellement la force des liens entre les variables.

Finalement, une autre limite est le caractère généralisable des résultats. De fait, un seul échantillon venant d'une organisation a été utilisé pour cette étude, ce qui diminue la validité externe des résultats. Les résultats ne peuvent donc être généralisés qu'à cette organisation.

### *Suggestions d'Études Futures*

Plusieurs suggestions d'études futures peuvent être faites dans ce domaine relativement récent de la psychologie positive appliquée au travail. Celles qui apparaissent les plus pertinentes sont proposées ci-après.

Une première suggestion serait de reproduire la présente étude, mais cette fois-ci en changeant les consignes de chaque questionnaire afin qu'elles soient adaptées au contexte de travail. De fait, les questionnaires sur la santé mentale et la vitalité n'avaient pas des consignes spécifiques pour le milieu de travail, mais bien pour la vie en général, et ceci a peut-être pu affecter les résultats. Compte tenu des résultats trouvés dans cette thèse entre les variables indépendantes et la santé mentale en général de même que la vitalité, il est possible de s'attendre que les mêmes variables indépendantes (deux types de passion et satisfaction des trois besoins) aient plus d'impact sur la santé mentale et la vitalité lorsque spécifiquement mesurées au travail. Une étude ultérieure permettrait donc d'explorer l'impact

spécifique de la passion et de la satisfaction des trois besoins sur la santé mentale et la vitalité au travail.

Une autre lacune à laquelle pourraient être apportées des correctifs est celle du biais de variance commune (Lindell et Whitney, 2001). À cet effet, il serait envisageable d'obtenir, dans les registres de l'organisation, des mesures ou indicateurs « objectifs » pour chaque employé comme les journées de maladie, le nombre de retards, l'absentéisme, les accidents de travail, le nombre de promotions durant les dernières années, etc. Dans une étude future, l'utilisation de ce type de mesure permettrait de diminuer le problème d'inflation des corrélations dû au biais de variance commune.

D'autres études seraient aussi nécessaires afin de vérifier les allégations qui ont été faites dans cette thèse concernant l'équivalence ou la proximité conceptuelle des concepts de satisfaction des trois besoins (Ryan et Deci, 2000) et de sens du travail (Morin, 2003). Cette étude pourrait inclure l'échelle de mesure de satisfaction des trois besoins utilisée dans cette étude ou encore une autre échelle mesurant ces mêmes concepts et la mettre en lien avec l'échelle de mesure du sens de May et ses collègues (May, Gilson et Harter, 2004; Morin et Dassa, 2005). Cette échelle, composée de six items, mesure directement le sens du travail avec des énoncés tels que « Ce que je fais dans mon travail a beaucoup de sens pour moi » et « Le travail que je fais est significatif à mes yeux ». D'ailleurs, des

résultats de recherche semblent effectivement supporter l'idée que les cinq caractéristiques « Utilité sociale », « Rectitude morale », « Apprentissage et développement des compétences », « Autonomie » et « Qualité des relations » (ces trois dernières caractéristiques s'apparentent beaucoup aux trois besoins de base) mènent au sens du travail, qui joue alors le rôle de variable médiatrice dans la relation entre ces cinq caractéristiques d'un travail qui a du sens et la santé mentale (Morin et Dassa, 2005).

Une autre possibilité d'étude serait de vérifier à nouveau le lien entre passion et performance. La mesure qui était utilisée dans la présente étude était problématique et peut-être que les résultats auraient été différents si une autre mesure du rendement et de la performance avait été employée (p. ex., chiffre de vente, coûts d'un projet, durée du cycle de développement d'un produit, etc.). À ce sujet, il serait intéressant d'avoir à la fois des indicateurs comportementaux (p. ex., comportements de citoyenneté organisationnelle, initiative, etc.) et de résultats (p. ex., chiffres de vente, nombre de nouveaux clients, etc.) pour avoir une vision holistique de la performance. Des études additionnelles permettraient de jeter une lumière nouvelle sur les liens qu'entretiennent les deux types de passion et la performance.

Concernant les deux types de passion et la satisfaction des besoins en lien avec la santé mentale et le bien-être en général, il serait intéressant de reproduire la présente étude, mais cette fois-ci avec un schème longitudinal,

dans un premier temps pour vérifier la généralisabilité des résultats obtenus dans cette thèse, mais aussi pour voir les impacts à long terme de ces variables. Il est possible que les variables dépendantes (bien-être, détresse, vitalité et flow) évoluent dans le temps selon les différents niveaux des deux types de passion (harmonieuse et obsessive). Ce schème longitudinal permettrait de contrôler pour le niveau de base des variables dépendantes afin de prédire le changement dans le temps de ces variables. De plus, il serait intéressant d'inclure d'autres échelles mesurant des concepts parents de la santé mentale comme la satisfaction de vie (Diener, Emmons, Larsen et Griffin, 1985) ou encore le *burnout* (Maslach, Schaufeli et Leiter, 2001). À ce sujet, différents prédicteurs du *burnout* ont été identifiés comme la surcharge de travail, l'hardiesse, une faible estime de soi et des méthodes de coping inadaptées (Maslach, Schaufeli et Leiter, 2001). Or, puisque les passionnés obsessifs démontrent à la fois une persistance rigide (ce qui ressemble à l'hardiesse), peu de flexibilité adaptative (méthode de coping inadaptée) et qu'ils dérivent toute leur estime de soi de leur activité, est-ce possible que cela les amène à augmenter leur charge travail et à allonger leurs heures de travail, ce qui aurait pour effet de les précipiter vers un burnout? En est-il autrement pour les passionnés harmonieux? Ce type d'expérimentation permettrait, entre autres, de trouver des pistes de réponses à ces questionnements en plus de vérifier la généralisabilité des résultats de la présente thèse à d'autres échantillons.

Une autre avenue de recherche pourrait porter sur les médiateurs de la relation entre la passion et les différentes conséquences qui y sont associées. Dans la présente étude, de même que dans celle de Vallerand et Houlfort (2003), la satisfaction des trois besoins de base semblait être le médiateur de la relation entre la passion harmonieuse et différents indicateurs de santé et de bien-être psychologiques. Cependant, d'autres mécanismes pourraient potentiellement jouer ce rôle (Vallerand et al., 2003), soit notamment les méthodes d'adaptation et la fréquence de l'affect positif. Il s'avérerait donc pertinent d'évaluer leur potentiel en tant que médiateur.

Dans la même veine, peut-être est-il possible que, dans le cas de la passion obsessive, une autre variable médiatrice, n'ayant pas encore été identifiée, puisse expliquer une partie du lien entre cette variable et les conséquences néfastes qui sont généralement associées à ce type de passion. Les contingences liées à la pratique de l'activité (p. ex., estime de soi, acceptation sociale, etc.; Vallerand et al., 2003), les ruminations (Mageau, 2003) ou encore les conflits entre les différentes sphères de vie des individus avec un haut niveau de passion obsessive (Séguin-Lévesque et al., 2003) pourraient peut-être expliquer le lien entre la passion obsessive et différents indicateurs d'ajustement psychologique. Certaines études pourraient s'attarder à vérifier le bien-fondé de ces hypothèses.

Puisque les recherches sur les conditions de travail optimales permettant de stimuler la santé mentale, le plaisir ainsi que la vitalité sont relativement éparses, il serait primordial que les auteurs de différents domaines de recherche s'intéressant à ce sujet (psychologie vocationnelle, sens du travail, médecine, climat de travail) amorcent un dialogue constructif afin d'assainir et d'épurer, au niveau théorique, les éléments qui doivent être présents afin de permettre à un individu d'avoir une santé mentale optimale au travail. Dans ce sens, un effort de synthèse a été réalisé dans une recension de la documentation sur les milieux de travail sains. Parmi les facteurs identifiés dans cette recension, Kelloway et Day (2005b) mentionnent l'autonomie, la compétence de même que le soutien social (2005a) comme étant contributifs à la santé mentale. À nouveau, ceci donne un appui quant à l'importance de ces trois facteurs pour la santé mentale des travailleurs. Il appert donc que la théorie de l'autodétermination et ses trois besoins est, pour le moment, un cadre conceptuel solide sur lequel le chercheur peut s'appuyer afin de déterminer si un environnement de travail est salutogène ou pathogène (voir Deci et Ryan, 1985, 2000).

Un champ de recherche qui mériterait aussi l'attention de la communauté scientifique est celui des variables prévisionnelles de la passion et, plus spécifiquement, des variables permettant de stimuler une passion harmonieuse. Il serait souhaitable que l'étude sur l'influence des pratiques parentales soutenant l'autonomie auprès d'enfants pratiquant la musique

(Mageau et al., 2005) soit reproduite en milieu de travail avec des gestionnaires et leurs subordonnés. Le fait de reproduire cette étude en milieu de travail rendrait possible l'identification des comportements de soutien à l'autonomie du superviseur immédiat les plus efficaces pour stimuler la passion du travail et l'internalisation de cette passion dans l'identité du travailleur selon le mode harmonieux.

Une dernière suggestion d'étude, qui permettrait d'élargir les connaissances sur le développement d'une passion, serait d'analyser et de comparer le cheminement de carrière des passionnés harmonieux et des passionnés obsessifs. Après avoir classé les individus en trois groupes (non-passionnés, passionnés obsessifs et passionnés harmonieux) à l'aide de leurs résultats à l'échelle de mesure de la passion (où la consigne aurait été changée pour évaluer la passion envers le travail sur l'ensemble de la carrière), une étude qualitative avec des entrevues semi-structurées (Lessard-Hébert, Goyette, et Boutin, 1995; Patton, 1987, 1990) permettrait d'identifier les jalons les plus marquants du développement d'une passion harmonieuse et obsessive ou encore d'une non-passion envers le travail. Des événements mémorables durant l'enfance, l'influence d'une personne significative de l'entourage, l'éducation des parents, les valeurs transmises par l'école, le fait de vouloir suivre les traces d'un idole et les premières expériences de travail sont autant de facteurs pouvant potentiellement influencer le type de passion qui émerge plus tard au travail. Ce type d'étude

permettrait d'identifier les thèmes récurrents dans les cheminements de carrière des passionnés obsessifs, des passionnés harmonieux et des non-passionnés. L'identification des similitudes et différences entre les différents groupes permettrait d'obtenir des renseignements sur la marche à suivre pour faciliter l'émergence de la passion harmonieuse mais aussi éviter le développement d'une passion obsessive dès le début des premiers questionnements sur le choix vocationnel dans la vie d'un individu.

## **CONCLUSION**

L'étymologie du mot travail vient du latin *trepalium*, qui signifie instrument de torture alors que le mot passion vient du latin *passio*, qui veut dire souffrance ou douleur. Avec de telles origines étymologiques, il n'est pas étonnant de constater que le monde du travail soit souvent dépeint comme un lieu où la violence (Courcy, Brunet et Savoie, 2004), le harcèlement psychologique (Hirigoyen, 2001) et la souffrance (Dejours, 1993) sont omniprésents.

Toutefois, il semble que le travail ne soit pas uniquement synonyme de peine et misère mais qu'il puisse aussi être une activité agréable, énergisante et enthousiasmante (Csikszentmihalyi, 2003; Thévenet, 2000). En fait, le travail peut être souffrance tout comme il peut être plaisir. La présente thèse de doctorat montre comment la passion harmonieuse et la satisfaction des besoins peuvent faire en sorte que le travail soit une activité plaisante et énergisante alors que la passion obsessive peut mener l'individu à vivre le travail comme étant une activité qui engendre de la détresse.

Il est utile de mentionner à ce point que la perspective de la psychologie positive n'indique pas qu'il faut s'intéresser uniquement aux aspects positifs de la vie, mais qu'elle avance plutôt que le positif et le négatif sont deux aspects complémentaires qui forment un tout qu'il est important d'étudier de manière holistique (Seligman et Csikszentmihalyi, 2000). Les

tenants de la perspective de la psychologie positive indiquent toutefois que des efforts doivent préalablement être orientés, en priorité, vers la compréhension des facteurs positifs du vécu humain puisque la psychologie en tant que discipline est indigente en termes de connaissances scientifiques sur ce sujet. La présente thèse est une contribution qui permet de combler en partie le manque de connaissances disponibles sur la façon dont il est possible de s'y prendre pour avoir un vécu plus positif en contexte de travail.

En résumé, la psychologie positive pose la question générale suivante : « Qu'est-ce qui fait en sorte que la vie vaut vraiment la peine d'être vécue? ». À cette question globale, Vallerand et ses collègues (2003) répondent que c'est en développant une passion harmonieuse envers une activité. Dans l'introduction de cette thèse, cette question générale a été détaillée et précisée pour le contexte du travail et a été formulée ainsi : « Comment le travail peut-il faire en sorte que la vie vaille vraiment la peine d'être vécue? ». À cette question, la présente thèse répond que le travail peut contribuer à enrichir le vécu humain s'il est une passion harmonieuse et qu'il est effectué dans un environnement qui permet de satisfaire les trois besoins de base. Comme quoi le dicton « Si le travail est plaisir, la vie sera joie », peut être vrai.

## BIBLIOGRAPHIE

- Achille, M. (2003a). Définir la santé au travail. I. La base conceptuelle d'un modèle de la santé au travail. Dans *Concilier performance organisationnelle et santé psychologique au travail*. R. Foucher, A. Savoie, L. Brunet. Montréal : Éditions Nouvelles AMS, (357 p.).
- Achille, M. (2003b). Définir la santé au travail. II. Un modèle multidimensionnel des indicateurs de la santé au travail. Dans *Concilier performance organisationnelle et santé psychologique au travail*. R. Foucher, A. Savoie, L. Brunet. Montréal : Éditions Nouvelles AMS, (357 p.).
- Amherdt, C.-H. (2003). *La santé émotionnelle au travail*. Paris : Les éditions Démos.
- Antonovsky, A. (1981). *Health, Stress, and Coping*. San Francisco: Josey-Bass.
- Antonovsky, A. (1987). *Unraveling the mystery of health: How people manage stress and stay well*. San Francisco: Josey-Bass.
- Antonovsky, A. (1993). The structure and properties of the Sense of Coherence Scale. *Social Science and Medicine*, 36, 725-733.
- Aron, A., Aron, E.N., et Smollan, D. (1992). Inclusion of other in the self scale and the structure of interpersonal closeness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 63, 596-612.
- Baard, P.P. (1994). A motivational model for consulting with not-for-profit

- organizations: A study of church growth and participation. *Consulting Psychology Journal*, 46, 19-31.
- Baard, P.P., et Aridas, C. (2001). *Motivating your church: How any leader can ignite intrinsic motivation and growth*. New York, NY: Crossroad.
- Baard, P.P., Deci, E.L., et Ryan, R.M. (2004). Intrinsic need satisfaction: A motivational basis of performance and well-being in two work settings. *Journal of Applied Social Psychology*, 34, 2045-2068.
- Bakker, A. B. (2004). Development and validation of the Work-Related Flow Inventory (WOLF). Manuscrit soumis pour publication.
- Bakker, A.B. (2005). Flow among music teachers and their students: The crossover of peak experiences. *Journal of Vocational Behavior*, 66, 26-44.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York, NY: Freeman.
- Bandura, A. (1999). *Social cognitive theory of personality*. In L. Pervin & O. John (Eds.), *Handbook of personality* (2<sup>nd</sup> ed.; pp. 154-196). New York: Guilford.
- Bandura, A. (2001). Social cognitive theory: An agentic perspective. *Annual Review of Psychology*, 52, 1-26.
- Baron, R.M., et Kenny, D.A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182.

- Baumeister, R.F. (1991). *Meanings of life*. The Guilford Press: New York.
- Baumeister, R.F., et Leary, M.R. (1995). The need to belong: Desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. *Psychological Bulletin*, 117, 497-529.
- Baumeister, R.F., et Vohs, K.D. (2002). The pursuit of meaningfulness in life. In Snyder, C.R., & Lopez, S.J. (2002). *Handbook of Positive Psychology*. Oxford University Press: Oxford.
- Baard, P.P., Deci, E.L. et Ryan, R.M. (2004). Intrinsic need satisfaction: A motivational basis of performance and well-being in two work settings. *Journal of Applied Social Psychology*, 34, 2045-2068.
- Blais, M. R. et Brière, N. M. (2002). *On the mediational role of feelings of self-determination in the workplace: Further evidence and generalization*. Manuscrit inédit, Montréal, Université du Québec à Montréal.
- Blais, M. R., Lachance, L., Brière, N. M., Riddle, A. S., et Vallerand, R. J. (1993). L'Inventaire des motivations au travail de Blais. *Revue Québécoise de Psychologie*, 14, 183-213.
- Blanchard, C.B. (1999). *Passion et santé physique*. Thèse de doctorat inédite, Université du Québec à Montréal.
- Block, P. (2000). *Flawless consulting : A guide to getting your expertise used*. California: Josey-Bass.
- Bordeleau, Y. (1998). *Carrière de consultant: concepts et applications*. Montréal : Éditions Nouvelles.
- Brown, S.P. (1996). A meta-analysis and review of organisation research on

- job involvement. *Psychological Bulletin*, 120, 235-255.
- Bruchon-Schwetzer, M. (2002). *Psychologie de la santé : Modèles, concepts et méthodes*. (pp. 43-66). Paris : Dunod.
- Brunet, L., et Savoie, A. (1999). *Le climat de travail : Un levier de changement*. Montréal : Les éditions logiques.
- Burke, W. W., et Litwin, G. H. (1992). A causal model of organizational performance and change. *Journal of management*, 18, 523-545.
- Cameron, K.S., Dutton, J.E., et Quinn, R.E. (2003). *Positive Organizational Scholarship : Foundations of a New Discipline*. San Francisco: Berrett-Koehler.
- Campbell, J. P. (1991). Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. Dans Handbook of industrial and organizational psychology (vol. 1) (2<sup>nd</sup> éd.) (pp. 687-732). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Campbell, J. P., McCloy, R.A., Oppler, S.H., et Sager, C.E. (1993). A theory of performance. Dans N. Schmitt, W.C. Borman & Associates, *Personnel selection in organizations* (pp. 35-70). San Francisco: Jossey-Bass.
- Campos, J.J., et Sternberg, C.R. (1981). Perception, appraisal and emotion : The onset of social referencing. In M. Lamb & L. Sherrod (Eds.), Emotion, (pp. 1-84). Monterey, CA: Brooks/Cole.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2<sup>nd</sup> Ed.). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

- Cohen, J., et Cohen, P. (1983). *Applied multiple regression/correlation analysis for the behavioral sciences* (2<sup>nd</sup> Ed.). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Cohen, J., Cohen, P., West, S.G., et Aiken, L.S. (2003). *Applied Multiple Regression/Correlation Analysis for the Behavioral Sciences* (3<sup>rd</sup> edition). Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Compton, W. C., Smith, M. L., Cornish, K. A., et Qualls, D. L. (1996). Factor structure of mental health measures. *Journal of Personality and Social Psychology*, 71, 406-413.
- Courcy, F., Brunet, L., et Savoie, A. (2004). *Violences au travail : Diagnostic et prévention*. Montréal : Presses de l'Université de Montréal.
- Creed, P.A., et Macintyre, S.R. (2001). The relative effects of deprivation of the latent and manifest benefits of employment on the well-being of unemployed people. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6, 324-331.
- Csikszentmihalyi, M. (1975a). Play and intrinsic rewards. *Journal of Humanistic Psychology*, 41-63.
- Csikszentmihalyi, M. (1975b). *Beyond boredom and anxiety : The experience of play in work and games*. Josey-Bass : San Francisco.
- Csikszentmihalyi, M. (1982). Towards a psychology of optimal experience. Dans L. Wheeler (Ed.), *Annual Review of Personality and Social Psychology* (Vol. 3, pp. 13-36). Beverly Hills, CA : Sage.
- Csikszentmihalyi, M. (1990). *Flow : The psychology of optimal experience*.

- Harper Collins : New York.
- Csikszentmihalyi, M. (1997). *Finding Flow : The psychology of engagement in everyday life*. HarperCollins : New York.
- Csikszentmihalyi, M. (2000). *Beyond boredom and anxiety. 25<sup>th</sup> anniversary edition*. San-Francisco: Jossey-Bass.
- Csikszentmihalyi, M. (2003). *Good Business: Leadership, Flow and the Making of Meaning*. New York: Penguin group.
- Csikszentmihalyi, M., Abuhamdeh, S., et Nakamura, J. (2005). Flow. In A.J. Elliot et C.S. Dweck (Eds), Handbook of Competence and Motivation, (pp. 598-608). New York: Guilford Publications.
- Csikszentmihalyi, M., et Csikszentmihalyi, I.S. (1988). *Optimal experience: Psychological studies of flow in consciousness*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Csikszentmihalyi, M., et LeFevre, J. (1989). Optimal experience in work and leisure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56, 815-822.
- Csikszentmihalyi, M., Rathunde, K., et Whalen, S. (1993). *Talentend teenagers: The roots of success and failure*. New York: Cambridge.
- Dandes, H. M. (1966). Psychological health and teaching effectiveness. *The Journal of Teacher Education*, 17, 301-306.
- Danna, K., et Griffin, R. W. (1999). Health and well-being in the workplace : A review and synthesis of the literature. *Journal of Management*, 25, 357-384.
- Deci, E. L. (1975). Intrinsic motivation. New York, NY: Plenum Press.

- Deci, E. L., Connell, J. P., et Ryan, R. M. (1989). Self-determination in a work organization. *Journal of Applied Psychology*, 580-590.
- Deci, E.L., Eghrari, H., Patrick, B.C., et Leone, D.R. (1994). Facilitating internalization: The self-determination perspective. *Journal of Personality*, 62, 119-142.
- Deci, E.L., et Ryan, R.M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum Press.
- Deci, E.L., et Ryan, R.M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11, 227-268.
- Deci, E.L., et Ryan, R.M. (2001). *Handbook of Self-Determination Research*. NY: University of Rochester Press, 470 p.
- Deci, E. L., Ryan, R. M., Gagné, M., Leone, D. R., Usunov, J., et Komazheva, B. P. (2001). Need satisfaction, motivation, and well-being in the work organizations of a former Eastern Bloc country. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 27, 930-942.
- deCharms, R. (1968). *Personal Causation: The Internal Affective Determinants of Behavior*. New York: Academic Press.
- Dejours, C. (1993). *Travail, usure mentale : De la psychopathologie à la psychodynamique du travail*. Paris : Bayard Éditions.
- Dejours, C. (1995). Comment formuler une problématique de la santé en ergonomie et en médecine du travail? *Le travail humain*, 58, 1-16.
- Demerouti, E., Bakker, A.B., Nachreiner, F., et Schaufeli, W.B. (2001). The

- job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86, 499-512.
- Denis, J.-F. (2002). Le sens du travail : validation d'une mesure des caractéristiques valorisées du travail et vérification empirique d'un modèle sur le sens du travail en fonction de la cohérence du travail. Thèse de doctorat présentée à l'Université de Montréal.
- Dewey, J. (1913). *Interest and effort in education*. Boston: Riverside Press.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., et Griffin, R. (1985). The Satisfaction With Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 9, 71-75.
- Diener, E., Lucas, R.E., et Oishi, S. (2002). Subjective well-being : The science of happiness and life satisfaction. In Snyder C. R. et Lopez S. J. (éds), Handbook of Positive Psychology, Oxford, Oxford University Press, pp. 63-73.
- Diener, E., Sandvik, E., Pavot, W. (1991). Happiness is the frequency, not the intensity, of positive versus negative affect. Dans F. Strack, M. Argyle, et N. Schwarz (Eds.). Subjective well-being: An inter-disciplinary perspective. (pp.119-139). Elmsford, NY: Pergamon Press.
- Docker, J.G. (1989). Differences in the psychosocial work environment of different types of schools. *Journal of Research in Childhood Education*, 4, 5-17.
- Dutton, J. E., et Heaphy, E. D. (2003). The power of high-quality connections. K. S. Cameron, J. E. Dutton, & R. E. Quinn. Positive Organizational

- Scholarship : Foundations of a New Discipline (pp. 265-278). San Francisco: Berret-Koehler.
- Driskell, J. E., et Salas, E. (1996). Stress and human performance. New Jersey: Lawrence Erlbaum associates.
- Edwards, J.R. (1994). The study of congruence in organizational behaviour research: critique and proposed alternative. *Organizational Behaviour and Human Decision Processes*, 58, 51-100.
- Edwards, J.R., et Rothbard, N.P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of Management Review*, 25, 178-199.
- Elliot, A.J. (1997). Integrating the « classic » and « contemporary » approaches to achievement motivation: A hierarchical model of approach and avoidance achievement motivation. In M.L. Maehr & P.R. Pintrich (Eds.), Advances in motivation and achievement (Vol. 10, pp. 143-179). Greenwich, CT: JAI Press.
- Elliot, A.J., Church, M.A. (1997). A hierarchical model of approach and avoidance achievement motivation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 72, 218-232.
- Emerson, H. (1998). Flow and occupation : A review of the literature. *Journal of Occupational Therapy*, 65, 37-44.
- Emmet, E. A. (1991). Physical and chemical agents at the workplace. Dans G. M. Green & F. Baker (Éds.). Work, health, and productivity (pp. 35-44). New York: Oxford university press.

- Emmons, R.A. (1999). *The psychology of ultimate concerns*. NY: The Guilford press, 230 p.
- Ericsson, K.A., et Charness, N. (1994). Expert performance: Its structure and acquisition. *American Psychologist*, 49, 725-747.
- Ericsson, K.A., Krampe, R., et Tesch-Romer, C. (1993). The role of deliberate practice in the acquisition of expert performance. *Psychological Review*, 100, 363-406.
- Ericsson, K.A., et Lehman, A.C. (1996). Expert and exceptional performance: Evidence of maximal adaptation to task constraints. *Annual Review of Psychology*, 47, 273-305.
- Forest, J. (2001). *Étude de l'état psychologique optimal de flow avec les athlètes élites en planche à neige*. Mémoire de maîtrise présentée à la Faculté des Études Supérieures de l'Université de Montréal en vue de l'obtention de grade de M. Sc. en sciences de l'activité physique (option psychologie du sport).
- Forest, J. (Octobre 2004). How can people's work make their life most worth living? Poster présenté au *Third International Positive Psychology Summit* (troisième sommet international de psychologie positive), à Washington, D.C. (USA).
- Forest, J., LeBrock, P., Madore, I. et Boudrias, J.-S. (Août, 2004). "Si le travail est plaisir, la vie sera joie" : Définition du plaisir au travail, traduction et validation d'une mesure. Présentation orale effectuée lors du 13<sup>e</sup> congrès de l'*Association Internationale de Psychologie du*

- Travail de Langue Française* (AIPTLF) tenu à l'Université de Bologne (Italie).
- Forest, J., LeBrock, P., Madore, I. et Boudrias, J.-S. (2005). Comment mesurer le plaisir au travail? Actes de colloque du 13<sup>e</sup> congrès de l'*Association Internationale de Psychologie du Travail de Langue Française* (AIPTLF) tenu à l'Université de Bologne (Italie).
- Forest, J. et Sarrazin, C. (2003). Points communs entre la psychologie du sport et la psychologie du travail : la performance et l'optimisation du rendement. *Revue DIRE*, 11, 33-35.
- Forest, J., Simard, M., et Morin, E.M. (2003). *Can work stimulate psychological health? An empirical investigation with 582 managers.* Présentation orale effectuée au 11<sup>e</sup> congrès de la *European Association of Work and Organizational Psychology* (EAWOP) à Lisbonne, au Portugal.
- Fournier, J., Gaudreau, P., Demontrand-Behr, P., Visioli, J., Forest, J., et Jackson, S.A. (2005). French translation of the Flow State Scale-2 : Factor structure, cross-cultural invariance, and associations with goal attainment. Manuscrit soumis pour publication au *Journal of Sport and Exercise Psychology*.
- Frazier, P.A., Tix, A.P., et Barron, K.E. (2004). Testing moderator and mediator effects in counseling psychology research. *Journal of Counseling Psychology*, 51, 115-134.
- Fredrickson, B.L. (1998). What good are positive emotions? *Review of*

- General Psychology*, 2, 300-319.
- Fredrickson, B.L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American Psychologist*, 56, 218-226.
- Fredrickson, B.L. (2002). Positive emotions. In C.R. Snyder & S. Lopez (Eds.), Handbook of Positive Psychology, (pp. 715-730). Oxford: Oxford University Press.
- Fredrickson, B.L., et Joiner, T. (2002). Positive emotions triggers upward spirals toward emotional well-being. *Psychological Science*, 13, 172-175.
- Friedlander, F., et Margulies, N. (1969). Multiple impacts of organizational climate and individual value system upon job satisfaction. *Personnel Psychology*, 22, 171-183.
- Gagné, M., Ryan, R.M., et Bargman, K. (2003). Autonomy support and need satisfaction in the motivation and well-being of gymnasts. *Journal of Applied Sport Psychology*, 15, 372-390.
- Gavin, J.F. (1975). Organizational climate as a function of personal and organizational variables. *Journal of Applied Psychology*, 60, 135-139.
- Gilbert, M.-H. (2004). *Liens entre la santé psychologique et la performance individuelle au travail*. Examen-synthèse présenté à l'Université de Montréal comme exigence partielle du doctorat en psychologie.
- Global Business and Economic Roundtable on Addiction and Mental Health

- (2004). *CEO survey on mental health*. Disponible au [http://www.mentalhealthroundtable.ca/apr\\_2004/CEO\\_survey\\_march\\_2004.pdf](http://www.mentalhealthroundtable.ca/apr_2004/CEO_survey_march_2004.pdf)
- Goldberg, D.P., et Hillier, V.F. (1979). A scaled down version of the General Health Questionnaire. *Psychological Medicine*, 9, 139-145.
- Goodman, S.A., et Syvantek, D.J. (1999). Person-organization fit and contextual performance: Do shared values matter. *Journal of Vocational Behavior*, 55, 254-275.
- Gould, D. (2002a). Sport psychology in the new millennium: The psychology of athletic excellence and beyond. *Journal of Applied Sport Psychology*, 14, 137-139.
- Gould, D. (2002b). Moving beyond the psychology of athletic excellence. *Journal of Applied Sport Psychology*, 14, 247-248.
- Guay, F., Mageau, G.A., et Vallerand, R.J. (2003). On the hierarchical structure of self-determined motivation: A test of top-down, bottom-up, reciprocal, and horizontal effects. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 29, 992-1004.
- Guay, F., Vallerand, R. J., et Blanchard, C. (2000). On the assessment of situational intrinsic and extrinsic motivation: The situational motivation scale. *Motivation and Emotion*, 24, 175-213.
- Haccoun, R. (2004). *Analyses Corrélationnelles*. Recueil de texte du cours PSY-6007 à l'Université de Montréal.
- Hackman, J.R., et Oldham, G.R. (1980). *Work redesign*. Menlo Park, CA:

- Addison-Wesley.
- Halliwell, W., Orlick, T., Ravizza, K., et Rotella, B. (1999). *Consultant's guide to excellence*. Ottawa: Orlick Excel.
- Harlow , H. F. (1958). The nature of love. *American Psychologist*, 13, 673-685.
- Harrison, M.I. (1994). *Diagnosing organizations: Methods, models and processes* (2<sup>nd</sup> ed.). Thousand Oaks, CA: Sage publication.
- Hatfield, E., Cacioppo, J.T., et Rapson, R.L. (1994). *Emotional contagion*. New York: Cambridge University Press.
- Hatfield, E., et Walster, G. W. (1978). *A new look at love*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Hays, K.F, Brown, C.H. (2004). *You're On!: Consulting for Peak Performance*. Washington: APA Books, 360 p.
- Heider, F. (1946). Attitudes and Cognitive Organization. *Journal of Psychology*, 21, 107-12.
- Henderson, S.J. (2000). Follow your Bliss: A Process for Career Happiness. *Journal of Counseling and Development*, 78, 305- 315.
- Hirigoyen, M.-F. (2001). *Le malaise dans le travail, harcèlement moral : Démêler le vrai du faux*. Paris : Syros.
- Hobfoll, S.E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44, 513-524.
- Hobfoll, S.E. (1998). *Stress, culture, and community: The psychology and philosophy of stress*. New York: Plenum.

- Hobfoll, S.E. (2002). Social and psychological resources and adaptation.  
*Review of General Psychology*, 6, 307-324.
- Hopkins, W.G. (1997). A scale of magnitudes for effect statistics. Disponible au <http://www.uq.edu.au/~hmrburge/stats/effectmag.html>
- Houlfort, N., Koestner, R., Vallerand, R.J., et Blanchard, C.B. (2003a).  
*Passion at work: A look at psychological adjustment*. Manuscript in preparation, McGill University.
- Ilardi, B.C., Leone, D., Kasser, R., et Ryan, R.M. (1993). Employee and supervisor ratings of motivation: Main effects and discrepancies associated with job satisfaction and adjustment in a factory setting.  
*Journal of Applied Social Psychology*, 23, 1789-1805.
- Isaksen, J. (2000). Constructing meaning despite the drudgery of repetitive work. *Journal of Humanistic Psychology*, 40, 84-107.
- Jackson, S.A. (1996). Toward a conceptual understanding of the flow experience in elite athletes. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 67, 76-90.
- Jackson, S.A., et Marsh, H.W. (1996). Development and validation of a scale to measure optimal experience : The Flow State Scale. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 18, 17-35.
- Jackson, S.A. et Roberts, G.C. (1992). Positive performance state of athletes : Toward a conceptual understanding of peak performance.  
*The Sport Psychologist*, 6, 156-171.
- Jackson, S.A., Thomas, P.R., Marsh, H.W., et Smethurst, C.J. (2001).

- Relationship between flow, self-concept, psychological skill, and performance. *Journal of Applied Sport Psychology, 13*, 129-135.
- Jahoda, M. (1958). *Current concepts of positive mental health*. New York: Basic Books, Inc., publishers.
- Jones, G. (2002). Performance Excellence : A personal perspective on the link between sport and business. *Journal of Applied Sport Psychology, 14*, 268-281.
- Jorde-Bloom, J. (1988). Closing the gap: An analysis of teacher and administrator perceptions of organizational climate in early childhood setting. *Teaching and Teacher Education, 4*, 11-120.
- Joyce, F., et Slocum, J. (1979). Climates in organizations. In S. Kerr (Ed.) *Organizational Behavior* (pp. 317-333). Colombus, OH: Grid.
- Kahn, J. P., et Langlieb, A. M. (2002). *Mental health and productivity in the workplace: A handbook for organizations and clinicians*. San Francisco: Jossey-bass.
- Kasser, T, et Ryan, R.M. (1993). A dark side of the American dream : Correlates of financial success as a central life aspiration. *Journal of Personality and Social Psychology, 65*, 410-422.
- Kasser, T, et Ryan, R.M. (1996). Further examining the American dream : Differential correlates of intrinsic and extrinsic goals. *Personality and Social Psychology Bulletin, 22*, 280-287.
- Kasser, T., et Ryan, R.M. (2001). Be careful what you wish for: Optimal

- functioning and the relative attainment of intrinsic and extrinsic goals. In P. Schmuck & K. Sheldon (Eds) Life goals and well-being. Gottingen: Hogrefe.
- Kelloway, E.K., et Day, A.L. (2005a). La constitution d'un milieu de travail sain: ce que nous savons jusqu'à maintenant. *Revue Canadienne des Sciences du Comportement*, 37, 236-249.
- Kelloway, E.K., et Day, A.L. (2005b). La constitution d'un milieu de travail sain: où nous devons être. *Revue Canadienne des Sciences du Comportement*, 37, 313-316.
- Keyes, C.L.M. (2003). *Complete mental health: An agenda for the 21<sup>st</sup> century*. In C.L.M. Keyes & J. Haidt (Eds), Flourishing: Positive Psychology and the Life Well-Lived (pp. 293-312). Washington: American Psychological Association.
- Kimiecik, J.C. et Harris, A.T. (1996). What is enjoyment ? A conceptual / definitional analysis with implications for sport and exercise psychology. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 18, 247-263.
- Kornhauser, A. (1965). *Mental health of the industrial worker: A Detroit study*. Oxford, England: John Wiley.
- Korotkov, D.L. (1998). The sense of coherence: Making sense out of chaos. In Paul Wong & Prem Fry (Eds) The human quest for meaning: A handbook of psychological research and clinical applications (pp. 51-70).
- Kowal, J., et Fortier, M. (1999). Motivational determinants of flow:

- Contributions from self-determination theory. *Journal of Social Psychology*, 139, 355-368.
- Kowal, J., et Fortier, M. (2000). Testing relationships from the hierarchical model of intrinsic and extrinsic motivation using flow as a motivational consequence. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 71, 171-181.
- Krapp, A., Hidi, S., et Renninger, K. A. (1992). Interest, learning and development. In K. A. Renninger, S. Hidi, & A. Krapp, *The role of interest in learning and development* (pp. 3-25). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Krapp, A. (2002). Structural and dynamic aspects of interest development: Theoretical considerations from an ontogenetic perspective. *Learning and Instruction*, 12, 383-409.
- La Guardia, J. G., Ryan, R. M., Couchman, C. E., et Deci, E. L. (2000). Within-person variation in security of attachment: A self-determination theory perspective on attachment, need fulfillment, and well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 79, 367-384.
- Lawler, E.E., Hall, D.T., et Oldham, G.R. (1974). Organizational climate relations to organizational structure, process and performance. *Organizational Behavior and Human Performance*, 11, 139-155.
- Lessard-Hébert, M., Goyette, G., et Boutin, G. (1995). *La recherche qualitative : Fondements et pratiques*. Montréal : Éditions Nouvelles.
- Lewin, K., Lippitt, R., et White, R. K. (1939). Patterns of aggressive behavior

- in experimentally created social climates. *Journal of Social Psychology*, 10, 271-279.
- Likert, R. (1967). *The human organization*. New York: McGraw-Hill.
- Lindell, M.K., et Whitney, D.J. (2001). Accounting for common method variance in cross-sectional designs. *Journal of Applied Psychology*, 86, 114-121.
- Loehr, J. et Schwartz, T. (2003). *The power of full engagement: Managing energy, not time, is the key to high performance and personal renewal*. New York: Free Press.
- MacKinnon, D.P., Lockwood, C.M., Hoffman, J.M., West, S.G., et Sheets, V. (2002). A comparison of methods to test mediation and other intervening variable effects. *Psychological Methods*, 7, 83-104.
- Mageau, G.A. (2003). *Variabilités intra-individuelles et inter-individuelles de l'affect positif en fonction de la passion et de la participation à une activité passionnante*. Thèse présentée à l'Université du Québec à Montréal en vue de l'obtention du titre de *Philosophia Doctor* (Ph.D.) en psychologie.
- Mageau, G.A., et Vallerand, R.J. (2003). The coach-athlete relationship : A motivational model. *Journal of Sports Sciences*, 21, 881-954.
- Mageau, G.A., Vallerand, R.J., Rousseau, F.L., Ratelle, C.F., et Provencher, P.J. (2005). Passion and gambling : Investigating the divergent affective and cognitive consequences of gambling. *Journal of Applied Social Psychology*, 35, 100-118.

- Martin, A.J. (2005). Perplexity and passion: Further consideration of the role of positive psychology in the workplace. *Journal of Organizational Behavior Management*, 24, 203-205.
- Martin, J.J., et Cutler, K. (2002). An exploratory study of flow and motivation in theater actors. *Journal of Applied Sport Psychology*, 14, 344-352.
- Maslach, C., Schaufeli, W.B., et Leiter, M.P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- Maslow, A. (1964). Religion, values, and peak experience. Columbus, OH : Ohio State University Press.
- Maslow, A. (1968). Toward a psychology of being (2<sup>e</sup> éd.). New York : Van Nostrand Reinhold.
- Massé, R. (2000). Qualitative and Quantitative analysis of idioms of distress : complementarity or incommensurability of ethnosemantic, content and confirmatory factor analyses. *Qualitative Health Research*, 10, 411-423.
- Massé, R., Poulin, C., Dassa, C. , Lambert, J., Bélair, S., Battaglini, M.A. (1998a). Élaboration et validation d'un outil de mesure de la détresse psychologique au Québec. *Revue Canadienne de Santé Publique*, 89, 183-189.
- Massé, R., Poulin, C., Dassa, C., Lambert, J., Bélair, S., Battaglini, M.A. (1998b). Élaboration et validation d'un outil de mesure du bien-être psychologique au Québec. *Revue Canadienne de Santé Publique*, 89, 352-357.

- Massé, R., Poulin, C., Lambert, J., Dassa, C. (1998c) The structure of mental health: higher-order confirmatory factor analyses of psychological distress and well-being measures. *Social Indicators Research*, 45, 475-504.
- May, D. R. Gilson R. L. et Harter L. M. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 11-37.
- MOW International Research Team (1987), *The meaning of working*. New York, Academic Press.
- Meltzer, H., et Ludwig, D. (1971). Positive mental health of workers as related to memory optimism, work competency and personified values. *Psychological Reports*, 28, 223-229.
- Morin, E.M. (1992). *Système axiomatique de l'efficacité organisationnelle : valeurs et signification*. Rapport de recherche de l'École des Hautes Études Commerciales (HÉC). Montréal : École des Hautes Études Commerciales, Direction de la recherche.
- Morin, E.M. (1993). *Le sens du travail*. Rapport de recherche de l'École des Hautes Études Commerciales (HÉC). Montréal : École des Hautes Études Commerciales, Direction de la recherche.
- Morin, E.M. (1996). L'efficacité organisationnelle et le sens du travail. In T.C. Pauchant et coll. (dir.), La quête du sens. Gérer nos organisations pour la santé des personnes, de nos sociétés et de la nature.

- Montréal, Québec/Amérique, et Paris, Éditions de l'organisation, Collection Manpower, 257-286.
- Morin, E.M. (1997). Le sens du travail pour des gestionnaires francophones. *Revue Psychologie du Travail et des Organisations*, 3 (2 et 3), (paru en 1998), 26-45.
- Morin, E.M. (2001). Os sentidos do trabalho. *Revista de Administração de Empresas* (Brésil), 41, 8-19.
- Morin, E.M. (Juillet 2002). Sens du travail: Définition, validation et mesure. Présentation effectuée au 12<sup>e</sup> congrès de l'*Association Internationale de Psychologie du Travail de Langue Française* (AIPTLF) à l'Université Catholique de Louvain-la-Neuve, en Belgique.
- Morin, E.M. (2003). Stimuler la santé par le travail: Est-ce possible? Dans Concilier performance organisationnelle et santé psychologique au travail. R. Foucher, A. Savoie, L. Brunet. Montréal : Éditions Nouvelles AMS, (357 p.).
- Morin, E.M., et Cherré, B. (1999). Les cadres face au sens du travail. *Revue Française de Gestion*, 126, 83-93.
- Morin, E.M., et Dassa, C. (2005, accepté). Characteristics of a meaningful work in the 21st century: Development of a scale. *Canadian Journal of Behavioral Sciences*, 17 p.
- Motowidlo, S.J. (2003). Job Performance. Dans W. C Borman, D. R. Ilgen, & R. J. Klimoski. Handbook of Psychology: Industrial and Organizational Psychology (Vol 12) (p. 39-53). NJ : John Wiley & Sons.

- Motowidlo, S. J., Manning, M. R., et Packard, J. S. (1986). Occupational stress: Its causes and consequences for job performance. *Journal of Applied Psychology*, 71, 618-629.
- Murphy, S. (1996). *The achievement zone*. New York: Putnam.
- Murphy, G.C., et Athanasou, J.A. (1999). The effect of unemployment on mental health. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 72, 83-99.
- Murphy, K.R., et Davidshofer, C.O. (1998). *Psychological testing: Principles and applications*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall (4e edition).
- Murphy, K.R., et Myors, B. (2004). *Statistical Power Analysis*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Naglieri, J.A., Drasgow, F., Schmit, M., Handler, L., Prifitera, A., Margolis, A., et Velasquez, R. (2004). Psychological testing on the internet: New problems, old issues. *American Psychologist*, 59, 150-162.
- Nakamura, J., et Csikszentmihalyi, M. (2002). The concept of flow. In Snyder C. R. et Lopez S. J. (éds), *Handbook of Positive Psychology*. Oxford, Oxford University Press, pp. 89-105.
- Newburg, D., Kimiecik, J., Durand-Bush, N., et Doell, K. (2002). The role of resonance in performance excellence and life engagement. *Journal of Applied Sport Psychology*, 14, 249-267.
- Nix, G.A., Ryan, R.M., Manly, J.B., et Deci, E.L. (1999). Revitalization

- through self-regulation: The effects of autonomous and controlled motivation on happiness and vitality. *Journal of Experimental Social Psychology*, 35, 266-284.
- Nunally, J.C., et Bernstein, I.H. (1994). *Psychometric Theory*. Montréal, Quebec: McGraw-Hill (3e édition).
- Organisation mondiale de la Santé (1946). *Préambule à la Constitution de l'Organisation mondiale de la Santé, tel qu'adopté par la Conférence internationale sur la Santé, New York, 19-22 juin 1946*. Disponible au [www.who.int/about/definition/fr/](http://www.who.int/about/definition/fr/)
- Organisation mondiale de la Santé (1986). *Charter for health promotion*. WHO, Geneva. Disponible au [www.wpro.who.int/hpr/docs/glossary.pdf](http://www.wpro.who.int/hpr/docs/glossary.pdf)
- Osgood, C.E. et Tannenbaum, P.H. (1955). The principle of congruity in the prediction of attitude change. *Psychological Review*, 62, 42-55.
- Patton, M.Q. (1987). How to use qualitative methods in evaluation. Newbury Park, CA : Sage.
- Patton, M.Q. (1990). Qualitative evaluation and research methods (2<sup>e</sup> éd.). Newbury Park : Sage.
- Perront, J., et Dupont, R.M. (1974). *Questionnaire des valeurs de travail*. Document inédit, Université de Montréal.
- Podsakoff, P.M., MacKenzie, S.B., et Bommer, W.H. (1996). Transformational leader behaviors and substitutes for leadership as determinants of employee satisfaction, commitment, trust, and

- organizational citizenship behaviors. *Journal of Management*, 22, 259-298.
- Pratt, M.G., et Ashforth, B.E. (2003). Fostering Meaningfulness in Working and at Work. In Cameron, K.S., Dutton, J.E., & Quinn, R.E. (2003). Positive Organizational Scholarship : Foundations of a New Discipline. (309-327). San Francisco: Berret-Koehler.
- Preacher, K.J., et Leonardelli, G.J. (2001, March). Calculation for the Sobel test: An interactive calculation tool for mediation [Computer software]. Disponible au <http://www.unc.edu/~preacher/sobel/sobel.htm>
- Pritchard, R.P., et Karasick, B.W. (1973). The effects of organizational climate on managerial job performance and job satisfaction. *Organizational Behavior and Human Performance*, 9, 126-146.
- Privette, G. (1981). The phenomenology of peak performance in sports. *International Journal of Sport Psychology*, 12, 51-60.
- Privette, G. (1982). Peak performance in sports : A factorial typology. *International Journal of Sport Psychology*, 13, 242-249.
- Privette, G. (1983). Peak experience, peak performance, and flow : A comparative analysis of positive human experiences. *Journal of Personality and Social Psychology*, 45, 1361-1368.
- Quick, J. C., Murphy, L. R., et Hurrel, J. J. (1992). *Stress and well-being at work: Assessments and interventions for occupational mental health*. Washington: American psychological association.
- Quick, J. C., Quick, J. D., Nelson, D. L., et Hurrell, J. J. (1997). *Preventive*

- stress management in organizations.* Washington: American psychological association.
- Ratelle, C.F., Vallerand, R.J., Mageau, G.A., Rousseau, F.L., et Provencher, P.J. (2004). When passion leads to pathology : A look at gambling. *Journal of Gambling Studies*, 20, 105-119.
- Rathunde, K. (1993). The experience of interest: A theoretical and empirical look at its role in adolescent talent development. In M. Maehr, & P. R. Pintrich, (pp. 59-98). Advances in motivation and achievement. London: Jai Press Inc.
- Rathunde, K., et Csikszentmihalyi, M. (1993). Undivided interest and the growth of talent: A longitudinal study of adolescents. *Journal of Youth and Adolescence*, 22, 1-21.
- Rebeiro K. L. et Polgar J. M. (1998). Enabling Occupational Performance : Optimal Experiences in Therapy . *Canadian Journal of Occupational Therapy*, 66, 14-22.
- Reis, H.T., Sheldon, K.M., Gable, S.L., Roscoe, J. Ryan, R.M. (2000). Daily well-being: The role of autonomy, competence and relatedness. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 26, 419-435.
- Richer, S. F., Blanchard, C., et Vallerand, R. J. (2002). A motivational model of work turnover. *Journal of Applied Social Psychology*, 32, 2089-2113.
- Rivard, P. (2001). *La Gestion de la formation en entreprise : pour préserver et accroître le capital compétence de votre organisation*. Québec : Les Presses de l'université du Québec.

- Robert, M. (1988). *Fondements et étapes de la recherche scientifique en Psychologie (3<sup>e</sup> édition)*. St-Hyacinthe, Québec : Edisem.
- Rogers, C. (1961). The concept of the fully functioning person. *Psychotherapy: Theory, Research and Practice*, 1, 17-26.
- Rogers, C. (1963). Toward a science of the person. *Journal of Humanistic Psychology*, 3, 72-92.
- Rousseau, V. (2002). *Passion, affect et bien-être subjectif chez les aînés*. Thèse présentée en vue de l'obtention du grade de Ph.D. en psychologie à l'Université du Québec à Montréal.
- Roy, F. (1984). *Élaboration et validation d'un questionnaire sur le climat de travail*. Mémoire de maîtrise en psychologie, Université de Montréal.
- Roy, F. (1994). Élaboration et validation d'un questionnaire sur le climat de travail. In R. Patesson (Ed.), La psychologie du travail et les changements technologiques (pp. 560-562). Belgique : SISH-ULB.
- Ryan, R.M., et Deci, E.L. (2000). The darker and brighter sides of human existence: Basic psychological needs as a unifying concept. *Psychological Inquiry*, 11, 319-338.
- Ryan, R.M., et Deci, E.L. (2001). On happiness and human potentials : A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. In Fiske S. (Ed.), *Annual Review of Psychology*, 52, 141-166.
- Ryan, R.M., et Frederick, C.M. (1997). On energy, personality, and health: Subjective vitality as a dynamic reflection of well-being. *Journal of Personality*, 65, 529-565.

Ryan, R.M., Sheldon, K.M., Kasser, T., et Deci, E.L. (1996). All goals are not created equal: An organismic perspective on the nature of goals and their regulation. Dans P.M. Gollwitzer et J.A. Bargh (Eds.). The psychology of action: Linking cognition and motivation to behaviour, (pp. 7-26). New York: Guilford.

Salanova, M., Bakker, A.B., et Llorens, S. (sous presse). Evidence for a gain spiral of personal and organizational resources. *Journal of Happiness Studies*.

Santé Canada (1996). *Santé de la population: définir la notion de santé*.

[http://www.hc-sc.gc.ca/hppb/ddsp/approche/index.html#def\\_health](http://www.hc-sc.gc.ca/hppb/ddsp/approche/index.html#def_health)

Santé Canada (2001). *Le fardeau économique des problèmes de santé mentale au Canada*. [http://www.phac-aspc.gc.ca/publicat/cdic-mcc/22-1/d\\_f.html](http://www.phac-aspc.gc.ca/publicat/cdic-mcc/22-1/d_f.html)

Santé Canada (2002). *Report on psychological illness in Canada*.

([http://www.hc-sc.gc.ca/pphb-dgspsp/publicat/miic-mmacc/pdf/men\\_ill\\_f.pdf](http://www.hc-sc.gc.ca/pphb-dgspsp/publicat/miic-mmacc/pdf/men_ill_f.pdf))

Sarrazin, C. (2002). Psychologie de la performance: une approche globale. *Psychologie Québec*, 19, 16-20.

Savoie, A., et Martin, S. (1994). Les facteurs de l'engagement envers l'organisation chez le personnel d'encadrement d'une grande entreprise de service. In R. Patesson (Éd.), La psychologie du travail et les changements technologiques. Belgique : SISH-ULB.

Schneider, B., et Bartlett, C.J. (1968). Individual differences and

- organizational climate: 1. The research plan and questionnaire development. *Personel Psychology*, 21, 323-332.
- Schott, R.L. (1999). Managers and mental health: Mental illness and the workplace. *Public Personnel Management*, 28, 161-183.
- Séguin-Lévesque, C., Laliberté, M.N., Pelletier, L.G., Blanchard, C., et Vallerand, R.J. (2003). Harmonious and obsessive passion for the internet : Their associations with the couple's relationship. *Journal of Applied Social Psychology*, 33, 197-221.
- Seligman, M.E.P. (2002). *Authentic Happiness: Using the New Positive Psychology to Realize your Potential for Lasting fulfillment*. New York: Free Press.
- Seligman, M.E, Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive Psychology: An Introduction. *American Psychologist*, 55, 5-14.
- Skinner, E.A. (1995). *Perceived control, motivation, and coping*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Skube, D.M. (1993). *Team member psychological health and team performance*. Thèse de doctorat présentée à la Fielding Graduate Institute.
- Sheldon, K.M. et Elliot, A.J. (1999). Goal striving, need-satisfaction, and longitudinal well-being: The Self-Concordance Model. *Journal of Personality and Social Psychology*, 76, 482-497.
- Sheldon, K.M. et Elliot, A. J., Kim, Y., et Kasser, T. (2001). What's satisfying

- about satisfying events? Comparing ten candidate psychological needs. *Journal of Personality and Social Psychology*, 80, 325-339.
- Sheldon, K.M., et Kasser, T. (1995). Coherence and congruence: Two aspects of personality integration. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68, 531-543.
- Sheldon, K.M., Ryan, R.M., et Reis, H.T. (1996). What makes for a good day? Competence and autonomy in the day and in the person. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 22, 1270-1279.
- Smith, C.A., Organ, D.W., et Near, J.P. (1983). Organizational citizenship behavior : Its nature and antecedents. *Journal of Applied Psychology*, 68, 653-663.
- Smolensky, P. (1986). Information processing in dynamical systems: Foundations of harmony theory. In D.E. Rumelhart & J.L. McClelland (Eds.), Parallel distributed processing: Explorations in the microstructure of cognition (pp. 194-281). Cambridge, MA: MIT Press/Bradford Books.
- Snyder, C.R., et Lopez, S.J. (2002). *Handbook of Positive Psychology*. Oxford University Press: Oxford.
- Sobel, M.E. (1982). Asymptotic intervals for indirect effects in structural equations models. In S. Leinhart (Ed.), Sociological methodology 1982 (pp. 290-312). San Francisco: Jossey-Bass.
- Spence, J.T., et Robbins, A.S. (1992). Workaholism: Definition,

- measurement, and preliminary results. *Journal of Personality Assessment*, 58, 160-178.
- Steers, R.M. (1977). *Organizational effectiveness: a behavioral view*. California: Goodyear Publishing.
- Straume, L.V. (2004). *Flow as a resource: A contribution of organizational theory*. Mémoire de maîtrise présenté à l'Université de Trondheim (Norvège).
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behaviour*, 16, 282-298.
- Super, D.E., Sverko, B. (1995). *Life Roles, Values, and Careers: International Findings of the Work Importance Study*. San Francisco: Josey-Bass.
- Tabachnik, B.G., et Fidell, L.S. (2001). *Using Multivariate Statistics*. Needham Heights, MA: Allyn and Bacon.
- Thévenet, M. (2000), *Le plaisir de travailler : favoriser l'implication des personnes*. Paris, Édition de l'organisation.
- Vallerand, R.J., Mageau, G.A., Salvy, S.-J., Rousseau, F.L., Elliot, A.J., Blanchard, C., Dumais, A., Denis, P. et Grouzet, F. (2005). *On the role of passion in performance*. Manuscrit soumis pour publication.
- Vallerand, R.J., Blanchard, C., Mageau, G.A., Koestner, R., Ratelle, C.F., Léonard, M., Gagné, M., et Marsolais, J. (2003). Les passions de l'âme : On obsessive and harmonious passion. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85, 756-767.

- Vallerand, R.J. et Houlfort, N. (2003). *Passion at work: Toward a new conceptualization*. In W. Gilliland, D.D. Steiner & D.P. Skarlicki (Eds), Emerging Perspectives on Values in Organizations (pp. 175-204). CT, Greenwich Village: Information Age publishing.
- Vézina, M. (Juin 2004). Des plateformes pour l'action en santé mentale au travail. Présentation effectuée au cours du *1<sup>er</sup> colloque canadien de recherche sur la santé mentale et le travail* organisé par l'Institut national de santé publique du Québec (INSPQ) et la collaboration des Instituts de recherche en santé du Canada (IRSC), à Montréal.
- Vittersø, J. (1998). *Happy people and wonderful experiences: Structure and predictors of subjective well-being*. Thèse de doctorat, Université de Tromsø (Norvège).
- Vittersø, J. (2004). Subjective well-being versus self-actualization: Using the flow-simplex to promote a conceptual clarification of subjective quality of life. *Social Indicators Research*, 65, 299-331.
- Voyer, P., et Boyer, R. (2001). Le bien-être psychologique et ses concepts cousins : Une analyse conceptuelle comparative. *Santé mentale au Québec*, 26, 274-296.
- Ware, J. E., et Sherbourne, C. D. (1992). The MOS 36-item short-form health survey (SF-36). Conceptual framework and item selection. *Medical Care*, 30, 473-483.
- Warr, P. (1987). *Work, Unemployment and Mental Health*. London: Oxford University Press, 361 p.

- Warr, P. (1990). The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of Occupational Psychology, 63*, 193-210.
- Waters, L.E., et Moore, K.A. (2002). Self-esteem, appraisal and coping: A comparison of unemployed and re-employed people. *Journal of Organizational Behavior, 23*, 593-604.
- Weinberg, R., et McDermott, M. (2002). A comparative analysis of sport and business organizations: Factors perceived critical for organizational success. *Journal of Applied Sport Psychology, 14*, 282-298.
- White, R.W. (1959). Motivation reconsidered: The concept of competence. *Psychological Review, 66*, 297-333.
- Williams, J. M., et Krane, V. (2001) Psychological characteristics of peak performance. In J. M. Williams (Eds) Applied sport psychology: Personal growth to peak performance (4th ed), (172-178). Palo Alto, CA: Mayfield Publications.
- Wrzesniewski, A., McCauley, C., Rozin, P. et Schwartz, B. (1997). Jobs, Careers, and Callings: People's relations to their work. *Journal of Research in Personality, 31*, 21-33.
- Wuthnow, R. (1978). Peak Experiences: Some Empirical Tests. *Journal of Humanistic Psychology, 18*, 59-75.
- Yalom, I.D. (1980). *Existential Psychotherapy*. New York: Basic Books.
- Zigon, J. (2002). *How to measure employee performance*. Media (PA): Zigon Performance Group, 172 p.

#### Annexe 1

Recension des différentes définitions de la santé mentale (Gilbert, 2004).

**Recension des différentes définitions de la santé mentale.**

Auteur(s)	Définition
JAHODA (1958)	<b>6 approches expliquent le concept de santé mentale</b> 1) la perception de soi (conception de soi, identité) 2) la croissance (au développement et à l'actualisation de soi) 3) l'intégration (relation avec la réalité, résistance au stress) 4) l'autonomie (comportements indépendants) 5) la perception de la réalité (perception objective, empathie) 6) la maîtrise sur l'environnement (relations interpersonnelles, rencontre des exigences dans différentes situations, adaptation, résolution de problèmes).
WARR (1987)	<b>Cinq composantes de la santé mentale</b> 1) bien-être = activation et plaisir 2) compétences = individu qui possède les ressources psychologiques nécessaires pour faire face aux pressions de l'environnement, maîtrise de son environnement (adaptation) 3) Autonomie = indépendance, auto-régulation 4) Aspirations = intérêts, engagement, se fixe des buts et fait des efforts pour les atteindre. Comportements de motivation, être alerte aux nouvelles opportunités et faire des efforts pour rencontrer les défis. Réalisation de soi 5) Fonctionnement intégré : personne comme un tout, équilibre, harmonie, à travers le temps.
WARR (1990)	<b>Trois composantes de la santé mentale</b> 1) Bien-être (activation et plaisir) 2) Compétence 3) Aspirations.
DEJOURS (1995)	<b>Trois aspects</b> 1) la santé (normalité) est un état d'équilibre dans lequel les souffrances sont stabilisées par les défenses 2) la santé comme processus de construction des défenses 3) le processus de réappropriation.
SKUBE (1993)	<b>La santé inclut :</b> 1) de l'estime de soi 2) de l'actualisation de soi 3) de la maturité 4) de la santé mentale 5) de l'ajustement psychologique 6) des habiletés sociales 7) de l'individuation 8) de la connaissance de soi 9) du développement émotionnel 10) de l'efficacité individuelle 11) de l'ouverture d'esprit 12) un faible niveau de névrotisme et d'attitudes défensives.
KORNHAUSER (1965)	<b>Six dimensions de la santé mentale</b> 1) satisfaction de vie 2) morales 3) sociabilité 4) estime de soi 5) faible hostilité 6) faible anxiété.
COMPTON, SMITH, CORNISH et QUALLS (1996)	<b>La santé mentale comporte deux dimensions</b> 1) le bien-être subjectif 2) la croissance personnelle.
MELTZER et LUDWIG (1971)	<b>La santé mentale comporte quatre dimensions</b> 1) la perception de soi 2) la maturité 3) l'organisation de la personnalité 4) la relation à l'environnement.
DANDES (1966)	La santé mentale correspond à l'actualisation de soi.
WARE et SHERBOURNE (1992)	<b>La santé mentale comporte deux dimensions</b> 1) la détresse (anxiété, dépression et perte de contrôle) 2) le bien-être.
MASSE, POULIN, DASSA, LAMBERT, BÉLAIR et BATTAGLINI (1998a)	La santé mentale est composée de deux dimensions : 1) Le bien-être : a. Stabilité b. Sociabilité c. Contrôle de soi et des événements d. Équilibre émotionnel e. Estime de soi f. Bonheur 2) La détresse psychologique : a. Anxiété-dépression b. Irritabilité c. Dévalorisation de soi d. Désengagement social
DANNA et GRIFFIN (1999)	La santé mentale/psychologique est composée d'une combinaison d'indicateurs tels que les affects, la frustration et l'anxiété.
Organisation mondiale de la Santé (1946)	« Un état de complet bien-être physique, mental et social, et ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité. »
Organisation mondiale de la Santé (1986)	« Ensemble de ressources (personnelles, sociales et physiques) quotidiennes, permettant à l'individu de mener une vie personnelle, sociale et économique productive. »
SANTÉ CANADA (1996)	Ressources, capacités qu'un individu possède afin d'atteindre ses objectifs et de continuer à se développer. Ce ministère considère qu'un individu en santé aura les ressources et les capacités nécessaires pour maîtriser ou s'adapter à son environnement.

Tiré de Gilbert (2004).

**Annexe 2**

**Courriel du président annonçant l'amorce de l'étude sur le plaisir au travail**

Objet : Sondage

Bonjour à vous,

Nous sommes toujours préoccupés de la perception que nos employés ont de nous comme employeur car dans l'industrie du savoir le capital humain est un actif primordial. D'ailleurs notre code des valeurs en fait état abondamment.

Nous avons une opportunité de connaître votre opinion sur ce sujet. En effet, Monsieur Jacques Forest, étudiant au doctorat en psychologie du travail à l'Université de Montréal, recherche des entreprises pour réaliser un sondage dont les résultats serviront à écrire sa thèse de doctorat. Dans le cadre du sondage, certains éléments seront mesurés : la santé psychologique des employés, le sens du travail pour ces derniers, leur passion et leur performance au travail. À la fin, Monsieur Forest remettra à [nom de l'organisation] une copie du rapport qui nous permettra d'avoir le pouls général de nos employés et de leur niveau de bonheur au travail. Nous pourrons ainsi faire la corrélation entre le niveau de bonheur et la perception positive ou négative de leur employeur.

Au cours des prochaines semaines (d'ici fin juin), Monsieur Forest enverra un questionnaire par courriel à environ 400 employés. Le choix sera fait de façon aléatoire. Le temps requis pour compléter le formulaire est d'environ 30 minutes. La compilation de l'information demeurera anonyme.

À tous ceux qui y participeront, merci de prendre le temps de répondre à ce très important sondage.

Je ne vous cache pas que nous sommes curieux de connaître les résultats.

Pour plus d'informations sur monsieur Forest et sa thèse, je vous joins l'article du journal La Presse, paru en mars dernier.

Au plaisir,

Monsieur \_\_\_\_\_  
Président et chef de la direction  
[Nom de l'organisation]

**Annexe 3**

**Premier courriel d'invitation**

**Sujet : Invitation à participer à une étude sur le plaisir au travail**

Bonjour [nom de la personne],

Suite au courriel envoyé le 3 juin dernier par Monsieur \_\_\_\_\_, président et chef de la direction de [nom de l'organisation], je vous invite à participer à ma recherche sur le plaisir au travail.

J'ai fait du plaisir au travail le sujet de ma thèse de doctorat et vos réponses à mon questionnaire me permettront de mieux comprendre comment les sentiments et les perceptions que les gens ont de leur travail influencent leur vécu.

Vous êtes tout à fait libre de participer ou non à cette étude, mais sachez que vos réponses au questionnaire permettront de faire avancer les connaissances sur ce sujet encore mal compris qu'est le plaisir au travail. En ce sens, votre participation serait très appréciée et aussi fort utile.

Pour accéder au questionnaire et y répondre, vous n'avez qu'à cliquer sur l'adresse internet suivante (ou à vous rendre à cette adresse en faisant un copier-coller de celle-ci dans une nouvelle fenêtre de votre fureteur) :

[http://www.analys-psych.com/analys\\_system\\_dev/my\\_surveys/survey\\_regular/login.php](http://www.analys-psych.com/analys_system_dev/my_surveys/survey_regular/login.php)

et vous devrez y entrer votre mot de passe : [mot de passe]

Soyez assuré(e) que toutes les données seront traitées confidentiellement. Si vous avez des questions ou des commentaires concernant mon étude ou sur la procédure à suivre pour accéder au questionnaire, n'hésitez pas à me contacter et il me fera plaisir de vous répondre. Vous pouvez me rejoindre par un des deux moyens suivants :

- Par courriel au [jacques.forest@umontreal.ca](mailto:jacques.forest@umontreal.ca) ou au \_\_\_\_\_
- Par téléphone au 514-343-6111 # 5458 ou au 514-794-5225.

Je vous remercie de votre temps et vous prie d'agréer l'expression de mes sentiments les meilleurs.

Jacques Forest  
Étudiant au doctorat en psychologie du travail et des organisations à l'Université de Montréal

**Annexe 4**

**Deuxième courriel envoyé (premier courriel de rappel)**

### Rappel pour l'étude sur le plaisir au travail – Faciliter votre participation

Bonjour [nom de la personne],

Depuis le début de mon étude sur le plaisir au travail, lancée le 10 juin chez [nom de l'organisation], j'ai reçu les réponses de 15% des participants invités.

J'aimerais maintenant pouvoir augmenter le taux de participation à mon étude (plus il y a de participants, plus fiables sont les conclusions de l'étude) mais je comprends qu'il est difficile de se motiver à répondre à ce questionnaire vu l'arrivée des belles journées d'été et aussi compte tenu de votre horaire de travail déjà très chargé.

Sachez que chaque participation à mon étude est d'une valeur inestimable pour ma thèse de doctorat. Il est très difficile pour un étudiant de faire passer ses questionnaires dans les entreprises et le fait que [nom de l'organisation] ait accepté de participer à mon projet d'étude est une chance unique pour l'avancement des connaissances sur le plaisir au travail.

Afin de faciliter la participation à l'étude de ceux et celles qui veulent contribuer à la compréhension des mécanismes qui influencent le plaisir au travail, voici les choix et options que je vous offre :

À ceux et celles qui ont commencé à répondre au questionnaire mais qui n'ont pas eu le temps de répondre à toutes les questions, sachez que vous pouvez accéder à nouveau au questionnaire avec le même mot de passe et poursuivre jusqu'à la fin (si vous n'avez pas cliqué le bouton « Soumettre »). Vous pouvez même le faire en 2 ou 3 petites séances plutôt qu'en une grosse séance. Bref, vous pouvez répondre au questionnaire au moment qui vous convient le mieux. Pour ce faire, vous vous rendez à l'adresse du questionnaire, ré-entrez votre mot de passe, sautez les pages où vous avez déjà répondu et continuez.

Pour votre information, voici l'adresse du questionnaire que vous devrez copier et coller dans une nouvelle fenêtre de votre fureteur:

[http://www.analys-psyc.com/analys\\_system\\_dev/my\\_surveys/survey\\_regular/login.php](http://www.analys-psyc.com/analys_system_dev/my_surveys/survey_regular/login.php)  
et votre mot de passe est le : [mot de passe]

- Si vous n'avez pas eu le temps de répondre à toutes les questions sur les heures de travail mais que vous avez toujours le goût de participer à l'étude sur le plaisir au travail, vous pouvez accéder au questionnaire à partir de n'importe quel poste informatique disposant d'une connexion internet (qu'il soit à la maison, à l'extérieur du bureau ou ailleurs). Ceci vous donne donc plus de disponibilités et plus de flexibilité pour répondre. Encore ici, vous répondez à l'heure et à l'endroit qui vous convient le mieux.

Toujours dans l'optique de vous faciliter la tâche, sachez que je suis entièrement disponible pour répondre à toutes vos questions et aussi pour recueillir vos commentaires sur l'étude. Deux façons de me rejoindre :

- Par courriel au [jacques.forest@umontreal.ca](mailto:jacques.forest@umontreal.ca) ou au \_\_\_\_\_
- Par téléphone au (514) 343-6111 # 5458 ou au (514) 794-5225

Merci à nouveau de votre temps.

Bonne journée!

Jacques Forest, étudiant au doctorat en psychologie du travail et des organisations à l'Université de Montréal

### **Annexe 5**

**Troisième courriel envoyé (deuxième et dernier courriel de rappel)**

**Participation à l'étude sur le plaisir au travail – Dernier rappel**

Bonjour [nom de la personne],

Ce message est pour vous indiquer que le questionnaire sur le plaisir au travail sera disponible jusqu'au 2 juillet 2004. Sachez que vous êtes totalement libre de participer ou non à cette recherche mais que chaque réponse de plus augmente la confiance que nous pouvons avoir dans la conclusion de l'étude.

Pour ceux et celles qui veulent offrir de leur temps afin de contribuer à l'avancement des connaissances sur le plaisir au travail, je tiens à vous préciser que :

- Si vous n'avez pas le temps de répondre à toutes les questions sur les heures de travail mais que vous avez toujours le goût de participer à l'étude sur le plaisir au travail, vous pouvez accéder au questionnaire à partir de n'importe quel poste informatique disposant d'une connexion internet (qu'il soit à la maison, à l'extérieur du bureau ou ailleurs). Vous pouvez ainsi y répondre à l'heure et à l'endroit qui vous convient le mieux.
- Vous pouvez également y répondre en 2 ou 3 petites séances plutôt qu'en une grosse séance. Pour ce faire, vous vous rendez à l'adresse du questionnaire, ré-entrez votre mot de passe, sautez les pages où vous avez déjà répondu et continuez.

Voici l'adresse du questionnaire que vous devrez copier et coller dans une nouvelle fenêtre de votre fureteur:

[http://www.analys-psych.com/analys\\_system\\_dev/my\\_surveys/survey\\_regular/login.php](http://www.analys-psych.com/analys_system_dev/my_surveys/survey_regular/login.php)  
et votre mot de passe est le : [ac]

Sachez que je suis disponible pour répondre à vos questions et aussi pour recueillir vos commentaires sur l'étude. Deux façons de me rejoindre :

- Par courriel au [jacques.forest@umontreal.ca](mailto:jacques.forest@umontreal.ca) ou au
- Par téléphone au (514) 343-6111 # 5458 ou au (514) 794-5225

Merci à nouveau du temps que vous prenez.

Bonne journée!

Jacques Forest

Étudiant au doctorat en psychologie du travail et des organisations à l'Université de Montréal

**Annexe 6**

**Page d'accueil du questionnaire avec les éléments nécessaires  
au consentement libre et éclairé**

### **Enquête sur les perceptions du travail**

Cher collaborateur, chère collaboratrice

Nous vous sommes très reconnaissants de bien vouloir participer à cette recherche qui a pour but de mieux comprendre les perceptions et sentiments que les gens ont envers le travail. Dans cette étude, nous vous demandons de répondre aux différents items des questionnaires qui vous seront présentés.

Ceci prendra environ 40 minutes de votre temps. Jacques Forest, étudiant au doctorat en psychologie du travail à l'Université de Montréal, fera sa thèse de doctorat à l'aide de vos réponses à ces questionnaires. Il est à noter que personne d'autre que Jacques Forest n'aura accès à vos résultats personnels. Nous vous assurons que personne de votre organisation n'aura accès à vos données personnelles. Seules des moyennes pour les résultats de tout le groupe (résultats globaux) seront calculés et en aucun cas vous ne pourrez être identifié(e) par les membres de votre organisation.

#### **Confidentialité et éthique de recherche**

Nous ne croyons pas que votre participation vous portera préjudice et elle n'aura aucun impact sur votre travail sinon que de vous faire prendre conscience de votre relation avec celui-ci et de la façon dont vous y évoluez de façon quotidienne. Vous êtes complètement libre de refuser de participer à ce projet et vous pouvez décider en tout temps d'arrêter de répondre aux questions.

Si vous souhaitez obtenir plus de renseignements sur ce projet de recherche, n'hésitez pas à contacter Jacques Forest par courriel au jacques.forest@umontreal.ca.

Les renseignements recueillis resteront strictement confidentiels. Un comité d'éthique de la recherche a statué que la collecte d'informations liée à la présente étude satisfait aux normes éthiques en recherche auprès des êtres humains.

**Consentement:** J'ai été informé(e) adéquatement à propos de cette recherche et c'est en toute connaissance de cause que j'accepte librement de participer à celle-ci. Je sais aussi que je peux me retirer en tout temps et que les résultats seront traités de manière confidentielle.

Annexe 7

Échelle de mesure de la passion adaptée au travail

### MON TRAVAIL

***En pensant à votre travail, indiquez à quel point vous êtes en accord avec les énoncés suivants.***

Pas du tout en accord	Très peu en accord	Un peu en accord	Moyennement en accord	Assez en accord	Fortement en accord	Très fortement en accord
1	2	3	4	5	6	7

- |  |   |   |   |   |   |   |   |
|--|---|---|---|---|---|---|---|
| 1. Mon travail s'harmonise bien avec les autres activités dans ma vie.                                       | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 2. J'éprouve de la difficulté à contrôler mon besoin de faire mon travail.                                   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 3. Les choses nouvelles que je découvre dans le cadre de mon travail me permettent de l'apprécier davantage. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 4. J'ai un sentiment qui est presque obsessif pour mon travail.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 5. Mon travail reflète les qualités que j'aime de ma personne.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 6. C'est un travail qui me permet de vivre des expériences variées.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 7. Mon travail est la seule chose qui me fasse vraiment "tripper".   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 8. Mon travail s'intègre bien dans ma vie.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 9. Si je le pouvais je ferais seulement mon travail.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 10. Mon travail est en harmonie avec les autres choses qui font partie de moi.                               | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 11. Mon travail est tellement excitant que parfois j'en perds le contrôle.                                   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 12. J'ai l'impression que mon travail me contrôle.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 13. Je consacre beaucoup de temps à faire mon travail.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 14. J'aime beaucoup faire ce travail.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 15. C'est important pour moi de faire mon travail.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 16. Mon travail représente une passion pour moi.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |

Note : Passion harmonieuse (items #1, 3, 5, 6, 8 et 10), passion obsessive (items #2, 4, 7, 9, 11 et 12), intensité de la passion (items #13, 14, 15, 16). Échelle tirée du site Internet <http://www.er.ugam.ca/nobel/r26710/LRCS/equipe.htm> et adaptée pour le travail selon Vallierand et Houlfort (2003).

#### Annexe 8

Échelle de mesure de la satisfaction des trois besoins que sont l'autonomie,  
la compétence et l'affiliation sociale.

La section qui suit comprend différents questionnaires qui portent sur le **sens du travail** et sur la **perception que vous avez du travail en général**. Veuillez bien lire les directives au début et prenez le temps de bien regarder l'échelle de réponse avant de répondre.

**Veuillez répondre de façon spontanée** aux questions qui suivent, car ce sont les premières impressions qui reflètent généralement le mieux votre opinion. **Il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses**. Nous vous demandons simplement de répondre sincèrement aux questions car votre opinion est importante pour notre recherche.

Évaluez les caractéristiques suivantes en noircissant la case de chaque colonne à droite des énoncés.	Dans quelle mesure votre travail actuel a cette caractéristique?
	<input type="radio"/> ① Fortement en désaccord <input type="radio"/> ② Assez en désaccord <input type="radio"/> ③ Un peu en désaccord <input type="radio"/> ④ Un peu en accord <input type="radio"/> ⑤ Assez d'accord <input type="radio"/> ⑥ Fortement d'accord
1. Mon travail me permet d'avoir des contacts intéressants avec d'autres.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥
2. Mon travail me permet d'avoir de bonnes relations avec les autres.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥
3. Mon travail me permet de développer une complicité avec mes collègues.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥
4. Mon travail me permet de prendre des décisions.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥
5. Je peux exercer mon jugement pour résoudre des problèmes dans mon travail.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥
6. Je peux assumer des responsabilités dans mon travail.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥
7. Je peux faire mon travail efficacement.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥
8. J'ai les compétences pour bien faire mon travail.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥
9. J'ai les ressources nécessaires pour bien accomplir mon travail.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥
10. Ma charge de travail est adaptée à mes capacités.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥
11. Mon travail me permet de développer mes compétences.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥

Note : Autonomie (items #4, 5 et 6), compétence (items #7, 8, 9, 10 et 11) et affiliation sociale (items #1, 2 et 3). Échelle développée et utilisée par Morin (2002).

**Annexe 9**

**ÉMMBEP : Échelle de mesure des manifestations de bien-être psychologique**

## Au cours du dernier mois:

**1. Je me suis senti (e) en confiance.**

1	2	3	4	5
jamais	rarement	la moitié du temps	fréquemment	presque toujours

**2. J'étais satisfait(e) de mes réalisations, j'étais fier(ère) de moi.**

1	2	3	4	5
jamais	rarement	la moitié du temps	fréquemment	presque toujours

**3. J'ai été fonceur(se), j'ai entrepris plein de choses.**

1	2	3	4	5
jamais	rarement	la moitié du temps	fréquemment	presque toujours

**4. Je me suis senti(e) équilibré(e) émotionnellement.**

1	2	3	4	5
jamais	rarement	la moitié du temps	fréquemment	presque toujours

**5. Je me suis senti(e) aimé(e) et apprécié(e).**

1	2	3	4	5
jamais	rarement	la moitié du temps	fréquemment	presque toujours

**6. J'avais des buts, des ambitions.**

1	2	3	4	5
jamais	rarement	la moitié du temps	fréquemment	presque toujours

**7. J'ai eu le goût de m'amuser, de faire du sport, de pratiquer mes loisirs et activités préférés.**

1	2	3	4	5
jamais	rarement	la moitié du temps	fréquemment	presque toujours

**8. Je me suis senti(e) utile.**

1	2	3	4	5
jamais	rarement	la moitié du temps	fréquemment	presque toujours

**9. J'avais facilement un beau sourire.**

1	2	3	4	5
jamais	rarement	la moitié du temps	fréquemment	presque toujours

**10. J'ai été égal(e) à moi-même, naturel(le), en toutes circonstances.**

1	2	3	4	5
jamais	rarement	la moitié du temps	fréquemment	presque toujours

**11. J'avais une bonne écoute pour mes amis.**

1	2	3	4	5
jamais	rarement	la moitié du temps	fréquemment	presque toujours

**12. J'étais curieux(se), je m'intéressais à toutes sortes de choses.**

1	2	3	4	5
jamais	rarement	la moitié du temps	fréquemment	presque toujours

**13. J'ai pu faire la part des choses lorsque confronté(e) à des situations complexes.**

1	2	3	4	5
jamais	rarement	la moitié du temps	fréquemment	presque toujours

**14. J'ai trouvé la vie excitante et j'ai eu envie d'en profiter.**

1	2	3	4	5
jamais	rarement	la moitié du temps	fréquemment	presque toujours

**15. Ma vie était bien équilibrée entre mes activités professionnelles, familiales et personnelles.**

1	2	3	4	5
jamais	rarement	la moitié du temps	fréquemment	presque toujours

**16. J'étais plutôt calme, posé(e).**

1	2	3	4	5
jamais	rarement	la moitié du temps	fréquemment	presque toujours

**17. J'ai facilement trouvé des solutions à mes problèmes.**

1	2	3	4	5
jamais	rarement	la moitié du temps	fréquemment	presque toujours

**18. J'ai été en bon terme avec mon entourage.**

1	2	3	4	5
jamais	rarement	la moitié du temps	fréquemment	presque toujours

**19. J'ai vécu avec modération, en évitant de tomber dans les excès.**

1	2	3	4	5
jamais	rarement	la moitié du temps	fréquemment	presque toujours

**20. J'ai eu l'impression de vraiment jouir de la vie.**

1	2	3	4	5
jamais	rarement	la moitié du temps	fréquemment	presque toujours

**21. J'avais beaucoup d'humour, je faisais facilement rire mes amis.**

1	2	3	4	5
jamais	rarement	la moitié du temps	fréquemment	presque toujours

**22. J'étais bien dans ma peau, en paix avec moi-même.**

1	2	3	4	5
jamais	rarement	la moitié du temps	fréquemment	presque toujours

**23. Je me suis senti(e) en santé, en pleine forme.**

1	2	3	4	5
jamais	rarement	la moitié du temps	fréquemment	presque toujours

**24. J'ai su affronter positivement des situations difficiles.**

1	2	3	4	5
jamais	rarement	la moitié du temps	fréquemment	presque toujours

**25. J'avais un bon moral.**

1	2	3	4	5
jamais	rarement	la moitié du temps	fréquemment	presque toujours

Note : Estime de soi (items #1, 2, 5 et 8), équilibre (items #4, 10, 15 et 19), engagement social (items #3, 6, 7 et 12), sociabilité (#9, 11, 18 et 21), contrôle de soi et des événements (items #13, 16, 17 et 24) et bonheur (items #14, 20, 22, 23 et 25). Échelle de Massé et al. (1998b).

**Annexe 10**

**ÉMMDEP : Échelle de mesure des manifestations de détresse psychologique**

### Au cours du dernier mois:

1. J'ai eu l'impression d'avoir gâché ma vie.

1	2	3	4	5
jamais	rarement	la moitié du temps	fréquemment	presque toujours

2. J'ai été agressif(ve) pour tout et pour rien.

1	2	3	4	5
jamais	rarement	la moitié du temps	fréquemment	presque toujours

3. J'ai eu tendance à m'isoler, à me couper du monde.

1	2	3	4	5
jamais	rarement	la moitié du temps	fréquemment	presque toujours

4. J'ai eu de la difficulté à faire face à mes problèmes.

1	2	3	4	5
jamais	rarement	la moitié du temps	fréquemment	presque toujours

5. J'étais facilement irritable, je réagissais plutôt mal, avec colère, aux commentaires qu'on me faisait.

1	2	3	4	5
jamais	rarement	la moitié du temps	fréquemment	presque toujours

6. Je n'avais plus le goût de faire quoi que ce soit.

1	2	3	4	5
jamais	rarement	la moitié du temps	fréquemment	presque toujours

7. Je me suis dévalorisé(e), je me suis diminué(e).

1	2	3	4	5
jamais	rarement	la moitié du temps	fréquemment	presque toujours

8. J'ai été en conflit avec mon entourage.

1	2	3	4	5
jamais	rarement	la moitié du temps	fréquemment	presque toujours

**9. J'ai eu envie de tout lâcher, de tout abandonner.**

1	2	3	4	5
jamais	rarement	la moitié du temps	fréquemment	presque toujours

**10. Je me suis senti(e) triste.**

1	2	3	4	5
jamais	rarement	la moitié du temps	fréquemment	presque toujours

**11. J'ai eu l'impression que personne ne m'aimait.**

1	2	3	4	5
jamais	rarement	la moitié du temps	fréquemment	presque toujours

**12. J'ai été arrogant(e) et même " bête " avec le monde.**

1	2	3	4	5
jamais	rarement	la moitié du temps	fréquemment	presque toujours

**13. J'ai manqué de confiance en moi.**

1	2	3	4	5
jamais	rarement	la moitié du temps	fréquemment	presque toujours

**14. Je me suis senti(e) préoccupé(e), anxieux(se).**

1	2	3	4	5
jamais	rarement	la moitié du temps	fréquemment	presque toujours

**15. J'ai perdu patience.**

1	2	3	4	5
jamais	rarement	la moitié du temps	fréquemment	presque toujours

**16. Je me suis senti(e) déprimé(e), ou " down ".**

1	2	3	4	5
jamais	rarement	la moitié du temps	fréquemment	presque toujours

**17. J'ai manqué d'initiative en général, j'ai été moins fonceur(se).**

1	2	3	4	5
jamais	rarement	la moitié du temps	fréquemment	presque toujours

**18. J'ai eu le sentiment d'être inutile.**

1	2	3	4	5
jamais	rarement	la moitié du temps	fréquemment	presque toujours

**19. Je me suis senti(e) désintéressé(e) par les choses qui habituellement m'intéressent.**

1	2	3	4	5
jamais	rarement	la moitié du temps	fréquemment	presque toujours

**20. Je me suis senti(e) mal dans ma peau.**

1	2	3	4	5
jamais	rarement	la moitié du temps	fréquemment	presque toujours

**21. Je me suis senti(e) stressé(e), sous pression.**

1	2	3	4	5
jamais	rarement	la moitié du temps	fréquemment	presque toujours

**22. J'ai eu tendance à être moins réceptif(ve) aux idées ou aux opinions des autres.**

1	2	3	4	5
jamais	rarement	la moitié du temps	fréquemment	presque toujours

**23. J'ai eu des difficultés à me concentrer sur quoi que ce soit.**

1	2	3	4	5
jamais	rarement	la moitié du temps	fréquemment	presque toujours

Note : Auto-dévalorisation (items #1, 3, 4, 7, 11, 13 et 18), irritabilité/agressivité (items #2, 5, 8, 12 et 15), anxiété/dépression (items #10, 14, 16, 20 et 21) et désengagement social (items #6, 9, 17, 19, 22 et 23). Échelle de Massé et al. (1998a).

Annexe 11

Échelle de mesure de l'état psychologique de flow

Ces questions visent à faire ressortir les pensées et les sentiments que vous ressentez pendant le déroulement d'une journée typique de travail. Il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses. Répondez à chaque question à l'aide de l'échelle d'évaluation ci-dessous; cochez le numéro de l'énoncé qui décrit le mieux votre expérience.

Pas du tout en accord	Très peu en accord	Un peu en accord	Moyennement en accord	Assez en accord	Fortement en accord	Très fortement en accord
1	2	3	4	5	6	7

### *En général, lorsque je travaille...*

1. La situation représente un défi pour moi, mais j'ai la conviction que mes compétences me permettent de le relever.	1    2    3    4    5    6    7
2. Je fais les actions qui sont appropriées sans avoir à y penser réellement.	1    2    3    4    5    6    7
3. Je sais clairement ce que je veux accomplir.	1    2    3    4    5    6    7
4. Je perçois clairement comment ma performance progresse.	1    2    3    4    5    6    7
5. Toute mon attention est concentrée, « focusée » sur ce que je fais.	1    2    3    4    5    6    7
6. J'ai une sensation de contrôle sur ce que je fais.	1    2    3    4    5    6    7
7. Je ne me préoccupe pas de ce que les autres peuvent penser de moi.	1    2    3    4    5    6    7
8. Le temps semble s'écouler plus lentement ou plus rapidement que d'habitude.	1    2    3    4    5    6    7
9. J'aime vraiment l'expérience.	1    2    3    4    5    6    7
10. Mes habiletés sont à la hauteur du défi important que représente la situation.	1    2    3    4    5    6    7
11. Tout semble s'enchaîner automatiquement.	1    2    3    4    5    6    7
12. J'ai une vision très claire (nette) de ce je veux accomplir.	1    2    3    4    5    6    7
13. Je suis conscient de la qualité de ma performance.	1    2    3    4    5    6    7
14. C'est facile de rester concentré(e) sur ce qui se passe.	1    2    3    4    5    6    7
15. Je sens que je peux contrôler ce que je fais.	1    2    3    4    5    6    7
16. Je ne me soucie pas de savoir comment les autres peuvent m'évaluer.	1    2    3    4    5    6    7
17. Le temps ne semble pas s'écouler au même rythme que d'habitude.	1    2    3    4    5    6    7
18. J'aime les sensations associées à ma performance et je désire les revivre à nouveau.	1    2    3    4    5    6    7
19. Je me sens suffisamment compétent pour rencontrer les exigences élevées de la situation.	1    2    3    4    5    6    7
20. Je performe de manière automatique, sans trop y penser.	1    2    3    4    5    6    7
21. Je sais ce que je veux accomplir.	1    2    3    4    5    6    7
22. J'ai une perception assez nette de mon rendement pendant le travail.	1    2    3    4    5    6    7
23. Je suis totalement concentré(e).	1    2    3    4    5    6    7
24. J'ai un sentiment de contrôle total.	1    2    3    4    5    6    7
25. Je ne me soucie pas de l'impression que je peux donner aux autres.	1    2    3    4    5    6    7
26. Je sens que le temps passe rapidement.	1    2    3    4    5    6    7
27. L'expérience me laisse une sensation très agréable.	1    2    3    4    5    6    7
28. Mes compétences sont à la hauteur du défi élevé.	1    2    3    4    5    6    7
29. Je fais les choses spontanément et automatiquement, sans avoir à réfléchir.	1    2    3    4    5    6    7
30. Mes objectifs sont clairement définis.	1    2    3    4    5    6    7
31. Je peux dire, d'après ce que je fais, à quel point ma performance est bonne.	1    2    3    4    5    6    7
32. Je suis complètement concentré(e), « focusé(e) », sur la tâche à effectuer.	1    2    3    4    5    6    7
33. Je sens que je contrôle parfaitement mes actions.	1    2    3    4    5    6    7
34. Je ne suis pas préoccupé par ce que les autres pensent de moi.	1    2    3    4    5    6    7
35. Je perds ma notion habituelle du temps.	1    2    3    4    5    6    7
36. Je trouve cette expérience extrêmement valorisante.	1    2    3    4    5    6    7

Note : Équilibre défi-habiletés (items #1, 10, 19 et 28), automatisme de la performance (items #, 2, 11, 20 et 29), buts précis (items #3, 12, 21 et 30), rétroaction claire (#4, 13, 22 et 31), concentration complète (items #5, 14, 23 et 32), sentiment de contrôle (items #6, 15, 24 et 33), fusion avec la tâche (items #7, 16, 25 et 34), transformation du temps (items #8, 17, 26 et 35) et expérience autotélique (items #9, 18, 27 et 36). Échelle de Jackson et Marsh (1996) traduite, adaptée et validée par Forest, LeBrock, Madore et Boudrias (2005).

**Annexe 12**

**Échelle de mesure de la vitalité subjective**

Veuillez indiquer à quel point chacun des énoncés suivants correspond à la façon dont vous vous sentez généralement.

Pas du tout en accord 1	Très peu en accord 2	Un peu en accord 3	Moyennement en accord 4	Assez en accord 5	Fortement en accord 6	Très fortement en accord 7
----------------------------	-------------------------	-----------------------	----------------------------	----------------------	--------------------------	-------------------------------

**En général:**

- |  |                                 |
|--|---------------------------------|
| 1. .... je me sens vivant(e) et plein de vie.                        | 1    2    3    4    5    6    7 |
| 2. .... je ne me sens pas très énergique.                            | 1    2    3    4    5    6    7 |
| 3. .... je me sens tellement vivant(e), au point de vouloir éclater. | 1    2    3    4    5    6    7 |
| 4. .... j'ai de l'énergie et de la détermination.                    | 1    2    3    4    5    6    7 |
| 5. .... j'ai hâte à chaque nouvelle journée.                         | 1    2    3    4    5    6    7 |
| 6. .... je me sens alerte et éveillé(e).                             | 1    2    3    4    5    6    7 |
| 7. .... je me sens stimulé(e).                                       | 1    2    3    4    5    6    7 |