

[Page de garde]

HEC MONTRÉAL

**Évènement difficile et croissance au travail : Le rôle protecteur de la passion et de la
résilience**

par
Lou Bergevin

Pr. Léandre Alexis Chénard-Poirier (Ph. D.)
HEC Montréal
Codirecteur de recherche

Pr. Celia Chui (Ph. D.)
HEC Montréal
Codirectrice de recherche

Sciences de la gestion
(Spécialisation Développement Organisationnel)

*Mémoire présenté en vue de l'obtention
du grade de maîtrise ès sciences en gestion
(M. Sc.)*

[Août 2024]
© Lou Bergevin, 2024

Résumé

Les épreuves des dernières années, telles que la pandémie de Covid-19, ont souligné l'importance de préserver son bien-être face à l'adversité, tout en cultivant sa capacité à se développer et à s'épanouir malgré les circonstances difficiles. Ancrée dans le modèle dualiste de la passion (Vallerand, 2015), cette étude cherche à déterminer si certaines caractéristiques du profil motivationnel des employés, notamment les formes de passions harmonieuse et obsessionnelle pour leur travail, jouent un rôle protecteur dans le maintien du bien-être psychologique et physique après un événement difficile en emploi, ainsi que dans l'apprentissage issu de cet événement, un phénomène appelé croissance posttraumatique. Le rôle prédictif et modérateur de la résilience est également considéré. Cette recherche quantitative s'appuie sur des données recueillies auprès de 215 employés travaillant à temps plein et ayant vécu un événement négatif au travail qui s'est depuis résolu. Des analyses par équations structurelles examinant les effets directs et les effets d'interaction à l'aide de coefficients de modération latente ont permis de tester le modèle de recherche. Les résultats montrent que la passion harmonieuse serait un prédictif positif du bien-être psychologique et physique à la suite d'un événement difficile, alors que la passion obsessionnelle serait liée à plus de croissance posttraumatique. De plus, les résultats suggèrent que la passion jouerait un rôle plus important dans l'explication de la santé physique des personnes ayant un plus faible niveau de résilience. En effet, la relation positive entre la passion harmonieuse et le bien-être physique serait plus forte chez les personnes ayant un faible niveau de résilience. Aussi, la relation négative entre la passion obsessionnelle et la santé physique est seulement observée chez les employés à faible résilience. Cette étude suggère que le profil motivationnel adopté envers le travail pourrait influencer la capacité d'une personne à surmonter plus ou moins facilement une situation négative en emploi.

Mots clés : Passion harmonieuse, Passion obsessionnelle, Résilience, Croissance posttraumatique, Bien-être psychologique, Bien-être physique, Événement difficile

Méthode de recherche Recherche quantitative, Devis transversal, Questionnaire, Modélisation par équation structurelle

Table des matières

Résumé	i
Table des matières	ii
Liste des tableaux et figures	iv
Avant-propos	v
Remerciements	vi
Chapitre 1 : Introduction	1
Chapitre 2 : Revue de littérature	5
Évènement difficile et stressant.....	5
Les impacts des évènements difficiles et stressant sur la santé psychologique et physique....	5
Passion au travail	7
Conséquences des formes de passion sur la santé psychologique	9
Conséquences des formes passion sur la santé physique	12
Conséquence des formes de passion sur la croissance après un évènement difficile et stressant	14
Le rôle modérateur de la résilience	19
Chapitre 3 : Méthodologie de recherche	23
Procédure et participants	23
Échelles de mesure	24
Passion au travail.....	24
Résilience	25
Croissance posttraumatique.....	25
Bien-être physique et psychologique	26
Chapitre 4 : Stratégie d'analyse	27
Résultats	28
Modèle de mesure.....	28
Modèles prédictifs.....	31
Chapitre 5 : Discussion	36
Implications théoriques	37
Implications pratiques.....	40
Limites et futures avenues de recherche	42
Conclusion	46
Bibliographie	47

Annexe 1	58
-----------------------	----

Liste des tableaux et figures

Tableau 1 - Catégorie de métier des répondants

Tableau 2 – Analyse factorielle confirmatoire (CFA)

Tableau 3 – Corrélations, moyenne et écart-type des variables à l'étude

Tableau 4 - Modèle de relation directe et de modération

Figure 1 – Modèle de recherche

Figure 2 – Pentés simples pour l'effet de modération de la résilience dans la relation entre la passion harmonieuse et le bien-être physique

Figure 3 – Pentés simples pour l'effet de modération de la résilience dans la relation entre la passion obsessive et le bien-être physique.

Avant-propos

La crise sanitaire des dernières années a montré, à très large échelle, que les employés et les organisations ne sont pas à l'abri de vivre des événements négatifs significatifs. Ces événements difficiles engendrent un état négatif chez les travailleurs qui peut être empreint de détresse émotionnelle et de stress qui varieront en termes d'intensité en fonction de la durée ou de la sévérité de la situation (Tedeschi et Calhoun, 2004). Cet état peut mettre à l'épreuve les capacités personnelles des employés, ce qui pourrait se répercuter sur le fonctionnement et la performance des organisations.

Dans un monde où la santé mentale prend de plus en plus d'importance au travail et où les crises à grande échelle seront de plus en plus présentes, il est nécessaire que les organisations puissent comprendre les mécanismes permettant de favoriser ou nuire au fonctionnement et au bien-être des travailleurs à travers les situations complexes. Cela leur permettra de mettre en place des structures et pratiques visant à atténuer certains facteurs de risque, ainsi qu'à mettre en place des initiatives permettant de favoriser les capacités d'adaptation des travailleurs.

Cette étude se concentre sur un aspect très spécifique du profil motivationnel des employés, la passion pour son travail. Le modèle dualiste de la passion (Vallerand et Houliort 2019) suggère que la passion puisse prendre plusieurs formes et peut à la fois représenter un facteur de risque ou de promotion de la santé des travailleurs. L'objectif de ce mémoire est donc de comprendre le rôle des formes de passion dans la promotion et l'inhibition de la santé psychologique et physique des personnes ayant vécu un événement difficile et stressant au travail. Nous chercherons aussi à vérifier si les formes de passion pour son occupation favoriseraient la croissance et l'apprentissage à la suite d'un événement difficile. Bien plus, nous considérerons la résilience des personnes qui correspond directement à la capacité dispositionnelle à surmonter les défis. Nous espérons que les résultats de cette présente étude permettront aux organisations de mieux accompagner les employés à travers les situations difficiles.

Remerciements

Lorsqu'on se lance dans l'écriture d'un mémoire, on peut avoir l'impression que cela représente un défi académique personnel, que l'on accomplira seul. Ce sont de longues heures à lire des articles scientifiques et à écrire, relire, supprimer, et réécrire des pages de son côté.

Malgré cela, je ne pense pas qu'il soit possible de dire qu'on accomplit ce genre de travail seul. Faire une maîtrise en développement organisationnel n'aurait pas été sensé si j'avais cette vision. En effet, nous sommes le fruit de nos interactions avec les autres, et c'est notre capacité à penser en vastes groupes qui nous permet d'accomplir tant de choses. Ironiquement, être seul face à un travail de recherche d'une telle ampleur est une très bonne façon de s'en rendre compte. Pourquoi n'ai-je pas autant douté que je l'anticipais? Pourquoi n'ai-je pas eu cette impression de solitude? Qu'est-ce qui fait que j'ai pu rester motivé par ce travail, même s'il m'était difficile d'en partager les aspects techniques à mes proches? Je pense que c'est grâce à ses liens humains qui influencent notre façon de penser et d'agir à tout moment.

Pour cela, je tiens à remercier ma famille et mes amis de leur présence et de leur confiance. Ceci me permet de m'engager dans des projets et de prendre des décisions la tête baissée, en sachant que je pourrais compter sur leur soutien, peu importe le chemin que j'emprunte. Je tiens aussi à remercier mes codirecteurs de recherche, Léandre-Alexis Chénard-Poirier et Celia Chui, pour m'avoir aiguillé au cours de la dernière année avec une approche très ouverte et détendue. Ceci m'a permis de ne pas me compliquer la vie et m'a donné la confiance nécessaire afin que je puisse compléter ce défi en gardant le même niveau d'assurance à chaque étape.

Chapitre 1 : Introduction

Le travail est l'une des sphères les plus centrales à notre vie. Selon Vallerand et al. (2014), il occupe une place tellement importante qu'il pourrait être intégré à notre identité. De manière anecdotique, remarquons que, lorsqu'une personne se présente à nous, celle-ci partagera généralement et assez rapidement ce qu'elle fait dans la vie, p. ex. : « je *suis* enseignant » ou « je *suis* infirmier ». Cela témoigne de la place importante du travail dans la manière dont nous nous définissons.

Or, les sphères de vie significatives qui occupent une place importante de l'identité, tel le travail, exerceront une influence majeure sur le bien-être et le fonctionnement des individus (Klug & Maier, 2015; Lyubomirsky et al., 2005). En effet, si certains suggèrent que ces activités favoriseront le développement ou le maintien du bien-être et du fonctionnement (Waterman et al., 2010), d'autres les considèrent comme un élément définitionnel du bien-être. Par exemple, l'Organisation mondiale de la santé (OMS, 2024) propose que la productivité occupationnelle soit l'un des éléments centraux à la définition d'une santé mentale positive. De même, plusieurs chercheurs et théoriciens suggèrent que l'accomplissement dans une sphère de vie significative (Keyes, 2005; Ryff, 1989; Seligman, 2011), voire la performance en emploi (Chénard-Poirier et al., 2023; Vallerand, 2013) soit un élément constitutif de l'épanouissement des personnes.

Étant donné que le travail est un vecteur important de fonctionnement et de bien-être, que se passe-t-il lorsqu'une personne traverse des situations difficiles en emploi ? La centralité de cette sphère implique-t-elle que l'expérience de crises au travail mènera nécessairement à une détérioration de la santé ?

Dans un contexte futur qui s'annonce incertain, il est essentiel que les organisations soient en mesure de soutenir le bien-être et le fonctionnement des employés à travers les différentes crises qui peuvent les toucher. Qu'elles soient personnelles, organisationnelles, sociales ou climatiques, ces crises mettront à l'épreuve la capacité d'adaptation des employés. Par exemple, la crise sanitaire des dernières années et les changements dans l'organisation du travail qui en ont découlé ont montré le potentiel d'impact négatif de ce type d'évènement traumatique sur les employés. En effet, ces crises amènent un niveau

élevé d'exigences psychologiques, un risque psychosocial qui augmente le potentiel de détresse psychologique au travail. Relativement à cet exemple, une étude de l'Institut national de santé publique du Québec a montré que pendant la deuxième vague, 46.3% des travailleurs du réseau de la santé du Québec non atteints de la Covid-19 rapportaient un niveau de détresse psychologique élevée ou très élevée au travail pendant cette crise (INSPQ, 2021). Ce chiffre montait à 48,1% chez les travailleurs de la santé atteints de la Covid-19, dont 80% d'entre eux associaient cette détresse directement au travail. Il s'agit d'un niveau beaucoup plus élevé comparativement à la mesure de référence en 2014-2015 où 16.9% présentaient ces niveaux de détresse, cette fois hors d'un contexte de crise (INSPQ, 2021).

Cette étude s'intéressera à l'identification de certaines caractéristiques personnelles qui favoriseront ou non la capacité des employés à maintenir leur bien-être et à se développer malgré l'expérience d'un événement difficile au travail. Dans cette étude, un événement difficile est défini comme étant une situation s'étant déroulée au travail, ayant causé des niveaux très élevés de stress et d'anxiété, et s'étant depuis résorbé, afin d'évaluer le maintien du bien-être et le développement de la personne. Un événement difficile peut donc prendre de multiples formes, tel un accident causant une lésion physique ou du harcèlement psychologique.

Plus précisément, la caractéristique personnelle sur laquelle ce mémoire se concentrera s'appelle la passion pour le travail. La passion pour le travail est une forte force motivationnelle découlant de l'internalisation de son emploi à l'identité (Vallerand et Houliort, 2019). Selon le modèle dualiste de la passion (Vallerand, 2015), une passion peut prendre une forme positive, appelée passion harmonieuse, qui favoriserait le bien-être au travail, ou encore une forme négative, appelée passion obsessionnelle, qui pourrait nuire au bien-être. Selon Vallerand (2015), le développement de l'une ou l'autre de ces formes de passion dépend de la manière dont le travail a été internalisé à l'identité. Si les effets des formes de passion sur le bien-être ont été observés empiriquement à de multiples reprises dans la littérature scientifique (pour une méta-analyse, voir Curran et al., 2015), leurs effets sur le fonctionnement au travail à la suite d'une crise n'ont pas été étudiés.

Or, les formes de passion ne seraient pas des états immuables et dispositionnels, mais découleraient plutôt du contexte de travail dans lequel les employés les développent et les maintiennent (Vallerand et Houlefort, 2019). Conséquemment, les organisations, à travers leurs pratiques de ressources humaines et de gestion, pourraient mettre en place des actions visant à favoriser ou inhiber l'une ou l'autre de ces formes de passion s'il s'avère qu'elles représentent ou non un levier utile au maintien du bien-être.

Ce mémoire présente trois objectifs. Premièrement, il cherche à étudier empiriquement les liens entre les formes de passion et le bien-être psychologique et physique chez de personnes ayant vécu un événement négatif significatif au travail. Par la suite, l'adaptation à un événement difficile et la résistance à de futures crises impliquent la capacité des personnes à apprendre de leurs expériences difficiles (Tedeschi et Calhoun, 1996). Le second objectif vise donc à étudier, chez les employés ayant vécu une crise, les relations entre les formes de passion et un phénomène appelé la croissance posttraumatique (traduction libre de *posttraumatic growth*). Cette dernière correspond à un changement positif et profond d'une partie de l'identité de la personne après avoir surmonté les effets négatifs d'un événement difficile (Tedeschi et Calhoun, 1996). Finalement, le niveau de résilience personnelle de chaque employé jouerait un rôle direct dans la capacité des individus à surmonter des événements difficiles (Lyons et al., 2015). Cette étude a donc pour troisième objectif de déterminer le rôle modérateur de la résilience personnelle dans la relation entre les formes de passion et le bien-être psychologique, physique, ainsi que la croissance posttraumatique.

Ce mémoire est structuré en trois sections. Le chapitre 2 présente une revue de littérature des concepts et variables considérés dans ce mémoire, ainsi que des relations qui unissent les formes de passion au bien-être psychologique et physique, ainsi que la croissance posttraumatique. Cette section présentera aussi le mécanisme sous-jacent au rôle modérateur de la résilience dans la relation entre les formes de passion et les variables dépendantes à l'étude. Par la suite, les chapitres 3 et 4 présentent la méthodologie, ainsi que les résultats d'une étude conduite auprès de 215 travailleurs qui vise à examiner le modèle de recherche à l'étude. Finalement, le chapitre 5 présentera les implications

théoriques et pratiques de cette étude, ainsi que les limites et pistes de recherche futures qui en découlent.

Chapitre 2 : Revue de littérature

Évènement difficile et stressant en emploi

Un des éléments clés de cette recherche est qu'elle s'intéresse spécifiquement à une population de personnes qui ont vécu un évènement négatif significatif et stressant au travail. Ces évènements peuvent aussi porter l'étiquette de crises ou de traumatismes. Selon Cohen et al. (2019), ce type d'évènement est perçu comme étant une menace au statut social de quelqu'un, à son estime de soi, son identité ou son bien-être. L'ampleur de l'évènement, ce qui le rend significatif, dépend du mal qu'il produit, du défi d'adaptation qui l'accompagne, ou encore des entraves qu'il impose à l'accomplissement de tâches importantes pour la personne (Cohen et al., 2019). De même, Tedeschi et Calhoun (2004) suggèrent que ce type d'évènement consiste en un ensemble de circonstances qui représentent un défi significatif d'adaptation, qui requiert une grande quantité des ressources que possède un individu et qui pourrait changer la façon dont l'individu perçoit le monde et sa place dans celui-ci. Un évènement négatif de ce genre peut prendre de multiples formes, tel un accident causant une lésion physique ou toute autre forme de menaces ou problématique de santé physique, du harcèlement psychologique ou sexuel, le décès d'un proche, etc. (Tedeschi et Calhoun, 2004; Cohen et al., 2019). Au fil de cette recherche, les termes évènements difficiles, évènements négatifs significatifs, crise ou traumatisme seront utilisés de manière interchangeable.

Les impacts des évènements difficiles et stressants sur la santé psychologique et physique

Les évènements négatifs significatifs, difficiles et stressants s'accompagnent d'un potentiel impact délétère sur la santé psychologique et physique des personnes. Du point de vue psychologique, un évènement négatif significatif vécu au travail a le potentiel de nuire au bien-être des personnes dans plusieurs sphères de leur vie. En effet, ils altéreraient la capacité des individus à réguler leurs réactions affectives, ce qui pourrait les amener à vivre des hauts niveaux d'anxiété et de dépression (Cohen et al., 2019). Plus précisément,

en situation de stress intense, les personnes pourraient vivre plus d'émotions négatives. Ceci pourrait mener à l'émergence de divers schèmes de pensées et comportements dysfonctionnels chez eux, comme l'évitement de la situation ou un sentiment d'impuissance (Tedeschi et Calhoun, 2004). Ces individus se retrouveraient donc démoralisés et auraient moins confiance en eux (Hammen, 2016). Conséquemment, ces personnes seraient moins en mesure de mettre en place des stratégies d'adaptation (traduction de *coping strategies*) visant à résoudre leur problème ou améliorer la situation (Hammen, 2016). De plus, Semeijn et al. (2019) suggèrent qu'un évènement de vie difficile peut également mener au développement d'un état d'épuisement professionnel (traduction de *burnout*). Cela pourrait perturber le train de vie de la personne au point de l'empêcher de travailler. En effet, l'épuisement professionnel se caractérise par une difficulté de concentration, de la fatigue émotionnelle et une baisse d'engagement importante qui nuisent au fonctionnement en emploi (Bakker et Dermouti, 2014).

Vivre un évènement difficile et stressant, ainsi que l'état psychologique qui l'accompagne pourrait aussi nuire à la santé physique des personnes. En effet, le stress vécu pourrait mener à des problématiques de santé physique mineures, telles qu'un inconfort physique général, des douleurs musculaires, une baisse d'énergie ou des troubles du sommeil (Tedeschi et Calhoun, 2004). Toutefois, en présence d'évènements plus fortement difficiles et d'un état de stress qui se chronicise, les personnes pourraient développer des problématiques de santé physique graves, telles que des problèmes de santé cardiaques ou endocriniens (Cohen et al., 2019; Steptoe et Kivimaki, 2013; Tedeschi et Calhoun, 2004; Zolty, 2021).

Toutefois, les personnes qui subissent un évènement négatif significatif ne vivraient pas systématiquement ses conséquences délétères sur leur santé psychologique et physique. En effet, Tedeschi et Calhoun (2004), ainsi que Finstad et al. (2021) suggèrent que, pour certaines personnes, un évènement difficile, même s'il entraîne un certain niveau de détresse, pourrait être perçu comme une opportunité d'apprentissage et de croissance qui mènerait à l'adoption de changements positifs dans leur vie. Selon Finstad et al. (2021), l'adoption de perspectives différentes vis-à-vis un évènement difficile pourrait dépendre des ressources personnelles des travailleurs. Par exemple, ceux-ci suggèrent que les

personnes présentant certaines caractéristiques personnelles et possédant certaines ressources pourraient avoir de meilleures stratégies d'adaptation et seraient donc plus en mesure de gérer le stress et la détresse qui découlent d'un événement négatif. La passion pour le travail, notamment la passion harmonieuse pour le travail, serait l'une de ces ressources (Vallerand et Houliort, 2019). En outre, St-Louis et al. (2020) ont montré que les personnes ayant une passion harmonieuse adoptaient des stratégies d'adaptation plus efficaces, ce qui les amenait à vivre des niveaux plus élevés de bien-être, contrairement à ceux ayant une passion obsessive. Dans les prochaines sections, nous explorerons comment les formes de passion peuvent s'avérer soit être une ressource personnelle protectrice qui encouragera la croissance à la suite d'un événement difficile, soit un facteur de risque pouvant mener à l'exacerbation de la détresse et des conséquences physiques.

Passion au travail

Lyubomirsky et al. (2005; voir aussi Layous et Lyubomirsky, 2014) suggèrent que la pratique d'activités intentionnelles (traduction libre de *intentional activities*) serait un facteur important de maintien de la santé et du bien-être. Les activités intentionnelles sont des activités dans lesquelles une personne s'engage librement et qui sont intimement liées à l'identité de la personne, telle l'occupation d'un travailleur. Selon Waterman et al. (2010), ces activités qui permettent l'expression de l'identité favoriseront la croissance et le développement des personnes qui les pratiquent, en plus de fournir du sens et un but à leur vie. Or, la perspective eudémonique de la santé psychologique soutient qu'avoir des buts, une direction et un sens à sa vie permet non seulement de se développer en tant qu'individu, mais aussi de surmonter les événements difficiles qui parsèment l'existence (Vittersø 2013).

L'une des activités intentionnelles les plus étudiées dans la littérature scientifique est la passion le travail. Le travail représenterait l'une des formes les plus communes de passion, étant donné l'espace qu'il occupe tant dans la vie des personnes que dans leur identité (Vallerand. 2015; Vallerand et Houliort, 2019). Selon le modèle dualiste de la passion (Vallerand, 2003), la passion pour le travail est définie comme étant une forte

inclination envers son occupation, que la personne aime, qu'elle trouve importante, et dans laquelle elle investit une grande quantité de temps et d'énergie à un point tel que la passion pour le travail sera intégrée à l'identité de la personne. Cependant, ce modèle propose théoriquement et a montré à travers des centaines d'études empiriques (Curran et al., 2015) que la passion pour le travail peut prendre différentes formes. Elle peut prendre une forme harmonieuse qui favorisera le maintien du bien-être et le fonctionnement, ainsi qu'une forme obsessionnelle, qui elle pourrait nuire à la santé psychologique et physique (Vallerand, 2003, 2015; Vallerand et Houliort, 2019).

Le modèle dualiste de la passion (Vallerand, 2015) propose que le développement de la passion au travail dépende non seulement du fait que la personne aime son emploi et soit motivé par celui-ci, mais aussi par les contingences l'entourant, tel que le contrôle dans l'environnement de travail. Plus spécifiquement, le développement d'une passion au travail relève du fait que les activités liées à l'emploi, mais aussi certaines contingences soient internalisées (intégrées) à l'identité de l'employé (Bouizegarene et al., 2017). Ancré dans la théorie de l'autodétermination (Ryan et Deci, 2017), ce modèle suggère que l'internalisation prendra une forme différente en présence d'un haut ou d'un faible niveau d'autonomie au travail. Ceci expliquerait l'adoption d'une passion harmonieuse versus d'une passion obsessionnelle (Vallerand et al., 2014; Houliort, Vallerand et Laframboise, 2015).

Concrètement, la passion harmonieuse se développe dans un contexte de travail offrant une grande autonomie à l'individu et où la personne pourra s'investir librement dans les activités liées à son emploi (Vallerand, 2003). Dans ce contexte, l'employé s'engage dans son travail et ses activités par choix (Hodgins et Knee, 2002). Il s'agira d'une internalisation dite autonome qui permet que l'employé d'internaliser de manière harmonieuse les caractéristiques de son travail aux autres sphères de sa vie (Deci et Ryan, 2000; Ryan et Deci, 2003). Puisque la personne a plus de contrôle sur les activités passionnées, elle peut elle-même décider quand s'engager dans l'activité afin de satisfaire ses besoins psychologiques dans son travail. Cela fait en sorte qu'elle peut plus facilement maintenir un équilibre travail vie personnelle et ainsi accorder de l'importance à d'autres sphères de vie (Vallerand, 2023).

De son côté, la passion obsessive se développe à la suite d'un processus d'internalisation contrôlée. Elle se développe dans un contexte de travail contrôlant, qui offre peu d'autonomie. Ce manque d'autonomie amène l'employé à s'investir pour l'activité elle-même, mais aussi pour ses conséquences externes potentielles, par exemple l'acceptation sociale qui découle du travail (Lafrenière, Bélanger, Sedikides et Vallerand, 2011; Mageau, Carpentier et Vallerand, 2011). L'envie de s'investir dans son travail ne dépend donc pas seulement de l'amour de la personne pour son travail, mais aussi de son besoin d'obtenir des contingences externes qui sont hors de son contrôle. La personne voudra s'y engager à tout prix, car la majeure partie de sa valeur personnelle découle de son travail. Cela déclencherait un désir compulsif de travail pour obtenir les contingences. Les autres activités de la vie seraient négligées au profit de l'activité passionnelle, ce qui amènerait de forts coûts physiques et sociaux dans la vie de la personne (Vallerand, 2023). Selon Vallerand et al. (2014), peu importe le type de passion présentée, un employé passionné montrera un engagement intense dans son travail. Ce qui différencie ces deux formes de passion serait plutôt la qualité de l'expérience qui découlera de chacune d'elles.

Conséquences des formes de passion sur la santé psychologique

Comme les personnes ayant une passion harmonieuse s'engagent de manière plus autonome dans leur travail et sont en mesure de maintenir un meilleur équilibre travail-vie personnelle, ceux-ci vivraient plus d'émotions positives et moins d'émotions négatives pendant et après l'engagement dans l'activité sujette de leur passion (Vallerand et al., 2014). Ceci favoriserait leur santé psychologique et les protégerait en partie contre l'épuisement professionnel (Trépanier, Fernet, Austin, Forest et Vallerand, 2014; Vallerand, Paquet, Philippe et Charest, 2010). Ces émotions positives encouragent aussi les personnes ayant une passion harmonieuse à s'ouvrir aux autres : elle amène à participer à des activités sociales et augmente la fréquence d'évènements plaisants (Vallerand, 2015). De plus, l'engagement autonome propre à la passion harmonieuse serait lié à une plus grande fréquence d'expérience paroxystique (traduction libre de *flow*; Vallerand et al., 2003). L'expérience paroxystique est un état de concentration qui se produit lorsque l'attention d'une personne est librement investie dans la réalisation d'un objectif, puisqu'il n'y a

aucune menace externe contre laquelle se défendre (Csikszentmihalyi, 1990). En effet, l'internalisation autonome amène la possibilité de s'engager librement avec l'activité, sans entrer en conflit avec ou négliger les autres activités de la vie de la personne. Cette absence de conflit permet de son côté de persister avec une attention entière sur l'activité. D'ailleurs, la passion harmonieuse est liée positivement à l'engagement (Birkeland et Buch., 2015) et la performance au travail (Ho et Pollack, 2014; Ho, Wong et Lee, 2011). Cette persistance flexible envers l'activité permet aussi d'atteindre ses objectifs dans les autres sphères de vie de la personne (Vallerand et al, 2023).

Or, les émotions positives favorisées par la passion harmonieuse correspondent à un état de bien-être psychologique dit hédonique qui est centré sur la satisfaction de besoins immédiats (Kahneman et al., 1999). Toutefois une conception du bonheur ne serait pas complète sans considérer aussi une perspective eudémonique, axée sur la quête de sens et la croissance. En effet, il est important de percevoir que sa vie à un sens, une direction, ainsi que des buts et que le processus d'actualisation de soi passe par la pratique d'activités personnellement significatives (Klug & Maier, 2015; Lyubomirsky et al., 2005). Pour Maslow (1971), satisfaire nos besoins de bases n'est pas suffisant et nous tendons naturellement vers l'actualisation de soi. La passion harmonieuse contribue également à développer ce type de bien-être (Vallerand, 2015), car la perception d'apprendre sur nous-mêmes, ainsi que de développer notre potentiel dans des activités qui sont importantes pour nous apporterait un engagement intense dans ses activités et serait une forte source de plaisir (Waterman, 2010). Bien plus, Vittersø (2009) a montré que le bien-être eudémonique permettrait aux individus de surmonter plus facilement les défis et les embûches de la vie.

En outre, la passion harmonieuse protégerait les personnes contre le mal-être (Vallerand, 2015). En effet, les personnes ayant ce type de passion tendent aussi à adopter des stratégies de régulation des émotions plus matures, comme la réévaluation cognitive. Ce type de stratégie implique de réinterpréter la situation difficile afin de changer son impact émotionnel. Elle permet de diminuer la perception d'adversité tôt dans le processus émotionnel, ce qui préserve le bien-être psychologique face aux défis de la vie (St-Louis et al., 2020).

Ainsi, la passion harmonieuse amène un engagement fréquent dans l'activité et donc l'expérience fréquente d'émotions positives. Tous ces petits moments de bien-être qui n'exercent d'habitude qu'une influence positive à court terme sont donc maintenus à long terme grâce à l'engagement régulier envers l'activité, ce qui crée un cycle d'expériences positives (Vallerand, 2015). La pratique d'une activité propre à son identité permet aussi le développement de soi permet d'avoir un sens et des buts à la vie, ainsi que de s'actualiser, ce qui favoriserait à la fois la présence d'émotions positives, ainsi que la capacité d'adaptation à l'adversité. Les stratégies de régulations des émotions plus matures permettraient de limiter la perception d'adversité. Finalement, l'engagement flexible permettrait de prendre un pas de recul afin de diminuer les effets du stress et protéger le bien-être.

Au contraire, les personnes ayant une passion obsessionnelle s'engagent dans leur travail pour les tâches elles-mêmes, mais aussi pour ses conséquences externes, telles que l'acceptation sociale et l'estime de soi qui découlent du travail et qui sont offertes par autrui (Lafrenière, Bélanger, Sedikides et Vallerand, 2011; Mageau, Carpentier et Vallerand, 2011). Puisque ce travail devient la source de validation de la personne, celle-ci ressentirait des émotions négatives lorsqu'elle ne peut pas y prendre part (Vallerand et al., 2003; St-Louis et al., 2016). Plus précisément, la passion obsessionnelle rend difficile l'ajustement de l'activité passionnelle avec les autres activités de la vie. Ceci amènera les passionnés obsessionnels à avoir des cognitions envahissantes, comme la rumination, lorsqu'ils ne prennent pas part à leur activité passionnelle (Vallerand et al., 2008). Cette rumination pourrait nuire aux relations sociales et engendrer de la détresse émotionnelle (Vallerand et al., 2014; Conway et al., 2000). De plus, n'étant pas en contrôle des contingences externes, l'employé passionné s'engagerait de manière compulsive dans son travail, ce qui nuirait aussi à son équilibre travail-vie personnelle (Vallerand, 2015). Cet engagement compulsif ferait en sorte que la personne persistera de manière rigide dans son travail même face à d'importants coûts personnels (Vallerand et al., 2023). En effet, il a été montré que la passion obsessionnelle était liée à la détérioration de la santé et à l'épuisement professionnel (Vallerand et al., 2010).

En somme, le plus haut niveau de bien-être psychologique ainsi que la capacité à mieux concilier les sphères de vie relatives au travail et à la vie privée des travailleurs ayant une passion harmonieuse pourrait mitiger les effets négatifs d'une situation négative difficile (Vallerand, 2015; Vallerand et al., 2023). Bien, plus le fait qu'ils adoptent des mécanismes d'adaptation plus matures et efficaces (p. ex. : réévaluation cognitive) leur permettrait de mieux réagir à ce type d'évènement (St-Louis et al., 2020). Au contraire, les travailleurs présentant une passion obsessionnelle pourraient déjà avoir des niveaux de bien-être plus faibles, ainsi que des niveaux de détresse psychologique plus élevés avant même le déclenchement d'un évènement difficile (Vallerand et al., 2003; St-Louis et al., 2016; Vallerand et al., 2014). Bien plus, comme le travail et ses contingences occupent une place prédominante dans leur identité et leur permettent de ressentir de la valeur, un évènement négatif en emploi pourrait s'avérer beaucoup plus délétère pour leur fonctionnement et leur santé. Finalement, le fait qu'ils utilisent des stratégies d'adaptation moins efficace, voir nocive pour le bien-être au long terme (p. ex. : suppression émotionnelle) pourrait exacerber les effets négatifs d'un évènement difficile sur leur bien-être. Conséquemment, nous pouvons formuler les hypothèses suivantes :

H1 : La passion harmonieuse sera liée positivement et significativement au bien-être psychologique

H2 : la passion obsessionnelle sera liée négativement et significativement au bien-être psychologique

Conséquences des formes de passion sur la santé physique

Des constats similaires sont faits sur les liens qui unissent les formes de passion à la santé physique. En effet, plusieurs études ont montré que les formes de passion harmonieuse et obsessionnelle pour son travail seraient respectivement positivement et négativement liées à la santé physique dans divers contextes (travail, Chénard-Poirier et Vallerand, 2023; études, Schellenberg et al., 2019). Selon Chénard-Poirier et Vallerand (Sous presse), il existerait deux mécanismes principaux expliquant la relation entre les formes de passion et le bien-être ou le mal-être physique.

D'abord, une passion envers une activité peut soit procurer de l'énergie ou en enlever. En effet, les émotions positives liées à la passion harmonieuse amèneraient un engagement dans l'activité passionnelle qui s'avère être une source d'énergie (Vallerand, 2015). La passion harmonieuse serait aussi liée à la perception de vitalité chez les travailleurs (Forest et al., 2010; Lalande et al., 2017) qui comporte un aspect énergétique (Ryan et Fredrick, 1997). Le constat est inverse pour la passion obsessive. La nature compulsive de cette passion, son aspect conflictuel avec les autres éléments de la vie, ainsi que la rumination et l'affect négatif qui y est lié fait qu'elle pourrait nuire à la santé physique à long terme (Chénard-Poirier et Vallerand, Sous presse). L'affect négatif peut amener à développer une humeur dépressive, qui pourrait avoir un impact sur la santé physique, par exemple en dégradant la qualité du sommeil (Bélanger et al., 2020). La passion obsessive a aussi été associée au développement d'épuisement professionnel (Fernet et al., 2014).

Par la suite, le type de passion envers une activité qu'a développé une personne a un impact sur sa capacité à maintenir un équilibre entre le travail et la vie personnelle, ainsi que la capacité à maintenir de saines habitudes de vie. À ce niveau, Chénard-Poirier et Vallerand (Sous presse) suggèrent que l'engagement flexible de la passion harmonieuse permet d'avoir un mode de vie balancé. En effet, les passionnés harmonieux sont en mesure de contrôler leur engagement dans leur passion pour le travail aux profits de leurs autres sphères de vie (Vallerand et al., 2023) et de saines habitudes de vie, telle que faire de l'activité physique (Caudroit et al., 2011; Parastatidou et al., 2012). Au contraire, les personnes ayant une passion obsessive semble négliger leur santé et à prendre plus de risque au travail. Par exemple, Rip et al., (2006) ont étudié la passion pour la danse et ont montré que lorsqu'une blessure surviendra, les personnes avec une passion obsessive pour la danse sont donc moins susceptibles d'aller chercher les traitements nécessaires pour guérir. De même, St-Louis et al. (2016) ont étudié la passion pour une cause, chez des personnes étant impliquées dans le travail humanitaire (p. ex. : mission médicale, projet de développement international, etc.). Ceux-ci ont montré que les travailleurs humanitaires ayant une passion obsessive avaient tendance à négliger leur santé, ce qui était lié à une plus grande présence de blessures et de symptômes de mauvaise santé physique au retour de leur séjour humanitaire.

En somme, les passionnés harmonieux présenteront un plus haut niveau d'énergie, ainsi qu'un mode d'engagement flexible qui leur permettront de protéger et développer leur bien-être physique, même dans un contexte difficile (Vallerand, 2015; Chénard-Poirier et Vallerand, Sous presse). Au contraire, les travailleurs présentant une passion obsessive ont plus de risque de vivre de la rumination et des affects négatifs, ce qui peut mener à des problématiques de santé physique et l'épuisement professionnel (Chénard-Poirier et Vallerand, Sous presse). De plus, l'engagement compulsif dans son travail lié à la passion obsessive pourrait amener les travailleurs à négliger l'adoption de saines habitudes de vie, leur santé et à augmenter la prise de risque (Chénard-Poirier et Vallerand, Sous presse), notamment en contexte d'adversité (St-Louis et al., 2016). Ceci permet d'énoncer les hypothèses suivantes :

H3 : La passion harmonieuse sera liée positivement et significativement au bien-être physique

H4 : la passion obsessive sera liée négativement et significativement au bien-être physique

Conséquence des formes de passion sur la croissance après un évènement difficile et stressant

La perspective adoptée vis-à-vis un évènement négatif significatif qu'une personne a vécu aurait un impact important sur sa capacité à maintenir son bien-être et se développer malgré les défis (Wu et al., 2019). Selon Wu et al. (2019), avoir des pensées négatives et incontrôlables relatives à l'évènement difficile, aussi appelé de la rumination, peut amener une personne à avoir ressentir un niveau de détresse plus élevé et possiblement entrer dans une spirale négative qui aggravera sa santé. Au contraire, faire coexister l'expérience de détresse inhérente aux évènements difficiles avec la perspective que l'on puisse apprendre de cette expérience et se développer dans diverses sphères de la vie permettrait de maintenir et de faire croître sa santé psychologique et physique, malgré l'expérience vécue.

Tedeschi et Calhoun (2004) appellent ce phénomène la croissance posttraumatique et le définissent comme étant la modification des perspectives de vie et la croissance d'une personne après avoir vécu un événement négatif significatif. La croissance posttraumatique fait référence à un changement chez la personne qui va plus loin que simplement son habileté à résister ou à ne pas être « endommagé » par celui-ci (Tedeschi et Calhoun, 2004; Wolf et Ray, 2015). La personne qui fait preuve de croissance posttraumatique sera en mesure de se concentrer sur l'expérience positive de croissance qui survient à la suite de l'évènement difficile (Nie et al., 2021). Elle permet de rappeler aux personnes que cet évènement n'a pas détruit leur vie et que des stratégies d'adaptation positives existent et peuvent être mises en place à la suite de ces événements (Meyerson et al., 2011).

Tedeschi et Calhoun (2004) proposent 5 domaines de développement, permettant la quantification des expériences de croissance vécues par une personne au travers de la croissance posttraumatique. Premièrement, le processus de croissance posttraumatique impliquerait qu'une personne puisse développer une meilleure appréciation de la vie et un changement du sens des priorités. Un événement difficile est souvent perçu par les personnes qui le vivent comme étant la perte d'une réalité. En réaction à cela, les personnes qui connaissent une croissance posttraumatique ont tendance à développer une meilleure appréciation de ce qu'il leur reste, ou des choses qu'elles auraient pu tenir pour acquises avant l'évènement (Tedeschi et Calhoun, 2004). Ceci peut causer un changement majeur dans leur façon d'approcher leur quotidien et les aider à vivre pleinement chaque journée (Tedeschi et Calhoun, 2004).

Deuxièmement, la croissance posttraumatique inclut le développement de relations plus intimes avec les autres. Le besoin de discuter des conséquences vécues dues à cet évènement difficile peut amener la personne à s'ouvrir aux autres, ou à accepter plus facilement leur aide (Tedeschi et Calhoun, 1996). De surcroît, comprendre la perte vécue due à l'évènement stressant peut amener à réaliser l'importance des relations avec les autres en ne les tenant pas pour acquis (Tedeschi et Calhoun, 2004).

Troisièmement, la croissance posttraumatique permettrait de développer une meilleure compréhension de ses forces personnelles. En effet, vivre un événement difficile et stressant est un moyen de faire l'état de ses compétences personnelles et de sa capacité

à les mettre en place dans des situations difficiles (Tedeschi et Calhoun, 1996). Certaines personnes vivront un évènement difficile qui leur fera réaliser leur vulnérabilité et comprendre qu'il est possible que d'autres surviennent au cours de leur vie. La perspective des personnes sur leur capacité à se remettre de situations difficiles s'avèrerait aussi améliorée, étant donné qu'elles ont été en mesure de le faire (Tedeschi et Calhoun, 2004).

Quatrièmement, les personnes ayant une croissance posttraumatique reconnaîtraient des nouvelles perspectives et possibilités de vie. Selon Tedeschi et Calhoun (1996), les personnes essaieraient de développer un sens de l'évènement difficile qu'ils ont vécu, ce qui pourrait les amener à adopter une nouvelle philosophie de vie. Par exemple, certaines personnes ayant vécu un évènement difficile pourraient décider d'effectuer un changement vocationnel afin d'avoir un métier ayant une plus grande contribution sociale, qui pourrait même mobiliser les apprentissages découlant de l'expérience traumatique vécue (Tedeschi et Calhoun, 2004).

Finalement, ces personnes pourraient également développer leur spiritualité (Tedeschi et Calhoun, 2004). Tout d'abord, il est difficile de comprendre comment ils ont pu endurer les problématiques découlant d'un évènement difficile. Ainsi, certains s'en remettront à une instance supérieure, ce qui se manifestera par une foi accrue. Pour les personnes athées, ce type de croissance est également possible et sera lié à la spiritualité. Notons cependant que la mesure de cette dimension est remise en question (Tedeschi et al, 2017). En effet, les items mesurant la spiritualité de l'outil de mesure développé pour mesurer la croissance posttraumatique, le Posttraumatic Growth Inventory (PTGI) de Tedeschi et Calhoun (1996), sont fortement centrés sur la croissance religieuse. Cela rend plus difficile l'évaluation de cette dimension auprès de cultures ayant une conception moins traditionnelle de la religion. Ces items ne considèrent pas la croissance qui est de nature plus existentielle que peuvent vivre certaines personnes et qui n'est pas liée aux croyances religieuses (Tedeschi et al, 2017). En somme, cette dimension peut plus difficilement être mesurée et considérée dans cette étude sans introduire un biais.

Différents facteurs peuvent contribuer au développement de la croissance posttraumatique, tels le soutien social et les stratégies d'adaptation émotionnelles (Wolfe et Ray, 2015). Tout d'abord, la passion harmonieuse faciliterait le développement du

soutien social et des relations (Vallerand et al., 2014). En effet, Phillippe et al. (2010) ont montré que cette capacité à développer des relations interpersonnelles découlerait de la plus grande expérience d'émotions positives des passionnés harmonieux. Selon la théorie des élargissements et des constructions (traduction libre de *broaden-and-build theory*; Fredrickson, 2001; Waugh & Fredrickson, 2006), les émotions positives élargiraient le champ de pensées et d'actions de la personne. Cela amènerait la personne à adopter plus de comportements positifs envers les autres, ce qui faciliterait le développement des relations. Or, les relations avec les autres qui sont développées au travers de la communication, des interactions et de la coopération favoriseraient l'établissement d'un climat de sécurité psychologique, qui favoriseraient la croissance posttraumatique. En effet, Nie et al. (2021) ont montré dans un échantillon de travailleurs de la santé qui œuvraient pendant le plus dur de la pandémie de Covid-19 que la présence de confiance, de réciprocité et d'identification aux collègues de travail prédisait positivement l'établissement d'un climat de sécurité entre collègues. Le climat de sécurité prédisait quant à lui positivement la présence de croissance posttraumatique chez ces travailleurs vivant les moments les plus durs de la pandémie.

Par la suite, les stratégies d'adaptation sont critiques pour gérer un haut niveau de stress. La théorie des stratégies d'adaptation (traduction libre de *coping*) de Kowalski et Crocker (2001) identifie 2 fonctions de stratégies d'adaptation spécifiques. Ces stratégies sont centrées sur le problème lorsque l'individu essaie activement de changer sa relation à la situation, en s'attaquant directement au problème. Elles sont centrées sur l'émotion lorsque l'individu essaie de contrôler l'émotion liée au stresser, en se concentrant sur l'effet émotionnel que la situation lui fait vivre. Certains chercheurs identifient aussi l'évitement comme troisième type de stratégie d'adaptation (Kowalski et Crocker, 2001). Cela serait le cas lorsque la personne se retire de la situation ou lorsqu'elle réprime ses émotions (Kowalski et Crocker, 2001; St-Louis et al., 2020). Dans le cas de la croissance posttraumatique, Wolfe et Ray (2015) ont identifié que les stratégies d'adaptation émotionnelles pouvaient être plus efficaces. Cela serait notamment dû au fait que la nature incontrôlable de l'évènement vécu le rend plus pertinent qu'une stratégie d'adaptation centrée sur le problème. Une personne ne peut donc pas changer la situation, mais elle peut travailler sur le contrôle de ses émotions et développer des techniques pour se calmer afin

de mieux gérer la situation. La passion harmonieuse est effectivement liée à l'utilisation de stratégies d'adaptation où la personne réévaluera la situation afin de mieux contrôler ses émotions. St-Louis et al. (2020) ont montré que la passion harmonieuse était liée à l'utilisation de stratégies de réévaluation cognitive qui contribue au bien-être et qui a comme objectif principal est de diminuer la perception d'adversité et des impacts sur la personne dans le processus d'émotions. Elle est liée à l'optimisme, la croissance personnelle ou encore l'absence de dépression (St-Louis et al., 2020).

Au contraire, la passion obsessionnelle devrait être défavorable à la croissance posttraumatique lorsqu'une personne vit un événement difficile. D'abord, ce type de passion a plus de chance d'amener la personne à s'isoler. En effet, toujours selon la théorie des élargissements et des constructions (Fredrickson, 2001; Waugh & Fredrickson, 2006) les plus hauts niveaux d'affects négatifs et de rumination, qui caractérise ce type de passion, feraient en sorte que ces personnes auraient plus tendance à s'isoler et à moins chercher du support social (Philippe et al., 2010; Vallerand et al., 2014). De plus, si l'évènement est assez grave pour empêcher la personne de pratiquer sa passion pour son travail, la rumination et l'isolement qui en découle devraient être exacerbés. Cela aurait donc pour effet possible d'entraver le développement d'un climat de sécurité et donc de croissance posttraumatique.

La passion obsessionnelle est également liée à l'utilisation de stratégies d'adaptation négatives, telle la suppression des émotions qui consiste non pas de travailler sur l'expression des émotions de manière constructive, mais plutôt de réprimer l'expérience d'émotions (St-Louis et al., 2020; Chénard-Poirier et Vallerand, Sous presse). Il s'agirait plutôt d'une stratégie d'évitement qui serait néfaste pour le bien-être (St-Louis et al., 2020). Ainsi, l'employé tenterait donc d'éviter la situation difficile et non de contrôler la nature de ses émotions afin de pouvoir gérer et apprendre de la situation difficile. En somme, une personne ayant une passion obsessionnelle et qui vit un événement difficile aura donc plus de difficulté à chercher le support nécessaire et ne mettra pas en place les stratégies lui permettant de s'adapter à sa nouvelle réalité. Tout cela entravera donc le cycle d'expérience positive qui semble nécessaire pour croître à la suite d'un événement difficile et nous amène à proposer les hypothèses suivantes :

H5 : La passion harmonieuse sera liée positivement et significativement à la croissance posttraumatique

H6 : La passion obsessionnelle sera liée négativement et significativement à la croissance posttraumatique

Le rôle modérateur de la résilience

La résilience se définit comme étant la capacité de s'adapter et de rebondir face à l'adversité découlant des événements stressants de la vie (American Psychological Association, 2014; Smith et al., 2008). Au travail, ce concept peut être vu comme étant la capacité d'un employé à utiliser ses ressources pour s'adapter continuellement et s'épanouir au travail, et ce malgré la présence de circonstances difficiles (Kuntz et al., 2016). Bien plus, Galy et al., (2023) suggèrent que le niveau de résilience d'une personne affecterait aussi la manière dont elle perçoit les événements stressants de son passé, ainsi que la manière dont elle perçoit de manière prospective les défis et menaces futures.

Les études s'intéressant à la résilience l'ont tout d'abord étudiée selon une perspective développementale. Certaines études se sont intéressées au développement d'enfants ayant vécu des situations d'adversité grave, telles que la maltraitance et la pauvreté (p. ex., Pines, 1975; Herrman 2011). Ces études montrent généralement que les personnes ayant un niveau plus élevé de résilience seraient plus en mesure de maintenir et d'améliorer leur fonctionnement (p. ex. : fonctionnement émotionnel, performance scolaire, attitude sociale, etc.) à travers leur développement vers l'âge adulte (Herrman, 2011).

Considérant cette stabilité temporelle, la résilience est généralement considérée comme un trait dispositionnel stable (Connor & Davidson, 2003; Ong et al., 2006). Conséquemment, plusieurs ont tenté d'identifier les éléments stables qui caractériseraient les personnes plus résilientes. Les premières études ont identifié la confiance en soi, la créativité, la persévérance ou encore les attitudes prosociales comme étant des traits associés à la résilience (Pines, 1975; Herrman 2011). Par ailleurs, l'optimisme est aussi une caractéristique permettant d'avoir une perspective plus positive et d'être plus confiant en

ses moyens quand vient le temps d'être résilient (Smith et al., 2008). D'autres études ont lié la résilience aux traits du modèle à cinq facteurs (Costa et McCrae, 2008), soutenant une fois de plus sa nature dispositionnelle. Selon la méta-analyse de Oshio et al., (2018) les personnes plus résilientes présenteraient des niveaux plus élevés d'ouverture à l'expérience, d'extraversion, de conscience, d'agréabilité et de stabilité émotionnelle.

Or, il est à noter que la croissance posttraumatique pourrait être plus fréquemment observée chez les personnes plus résilientes. En effet, la croissance posttraumatique est une étape subséquente à la résilience. Elle demande d'aller plus loin que simplement faire face à l'adversité vécue (Tedeschi et Calhoun, 2004). Posséder ces caractéristiques dispositionnelles, comme l'ouverture ou l'optimisme, équipera mieux la personne pour s'adapter face aux situations difficiles, qui se traduira en croissance posttraumatique.

De plus, la résilience serait liée positivement à la santé psychologique et physique. En effet, dans leur méta-analyse, Hu et al. (2015) indiquent que la résilience protège la santé mentale en réduisant l'effet négatif de l'exposition à de l'adversité ou à un événement traumatique. En effet, elle contribue à réduire les dommages de ces événements, protège contre l'anxiété ou la dépression qui peuvent survenir à la suite de ceux-ci et promeut l'habileté des individus à gérer l'adversité (Hu et al., 2015). De même, dans leur étude sur l'effet prédicteur de la résilience et du sens sur la résilience des directeurs d'école au Portugal, Castro Silva et al., (2024) ont obtenu des résultats similaires. En effet, la résilience est liée positivement à la vigueur, qui est la contrepartie de l'épuisement, et indique donc une bonne santé physique. Elle est également liée au dévouement, la contrepartie du cynisme, ce qui indique une bonne santé psychologique. Grâce à ce type de mécanismes, les personnes ayant un niveau de résilience élevé auront donc une meilleure perception de leur bien-être et un affect positif (Hu et al., 2015). Le processus de résilience est donc critique pour maintenir et restaurer le développement du bien-être au travail, dans des contextes d'enseignements pour ces recherches (Hascher et al., 2021; Castro Silva et al., 2024).

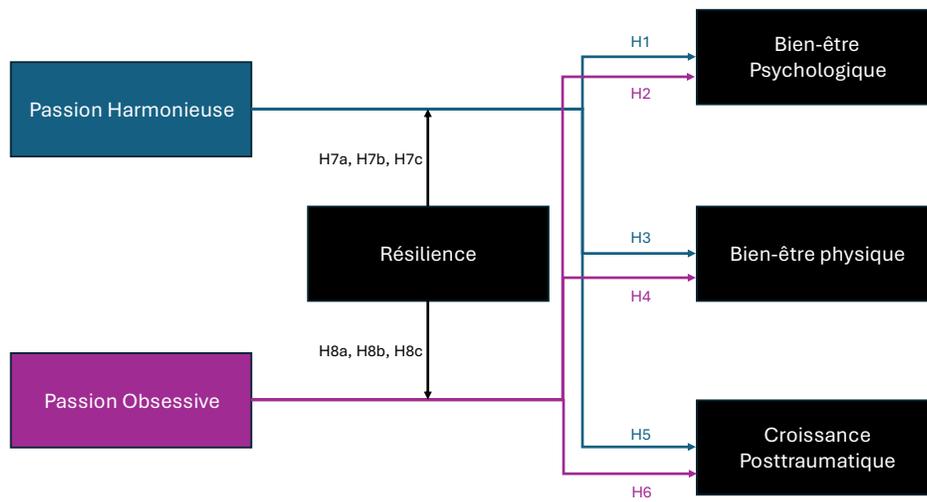
En somme, tout comme la passion au travail, la résilience jouerait un rôle important afin de préserver le bien-être et d'atteindre une croissance posttraumatique à la suite d'un événement négatif significatif. La résilience potentialiserait les effets bénéfiques ou

protecteurs de la passion harmonieuse. En effet, au travers de la promotion des émotions positives et la protection contre les émotions négatives, la passion harmonieuse permet aux personnes de se développer à la suite à un échec (Vallerand et Paquette, 2024). Effectivement, elle amènerait un éventail encore plus large de stratégie d'adaptation en allant par exemple chercher davantage de support (Chen et al., 2015). Aussi, elle peut renforcer cette aptitude à prendre un pas de recul sur la situation, au travers d'un trait comme la stabilité émotionnelle (Oshio et al., 2018). C'est l'inverse pour la passion obsessive. De leur côté, les personnes ayant ce type de passion verront les effets négatifs de l'échec se décupler dû à l'affect négatif lié à ce type de passion (Vallerand et Paquette, 2024). Cela amènera à un niveau bas de résilience globale, puisque l'adversité créera un climat propice au développement des émotions négatives (Vallerand et Paquette, 2024). L'absence de traits importants comme la stabilité émotionnelle peut par exemple renforcer le sentiment d'abattement qui découle de ce type de passion dû à l'affect négatif et au processus de rumination. Conséquemment, la résilience pourrait venir exacerber les liens respectivement positifs et négatifs qui sont anticipés entre la passion harmonieuse et obsessive, ainsi que les formes de bien-être psychologique et physique et la croissance posttraumatique. Nous pouvons donc émettre les hypothèses suivantes :

H7 : La résilience modérera la relation entre la passion harmonieuse et les trois variables indépendantes, soit le bien-être psychologique (H7a), physique (H7b) et la croissance posttraumatique (H7c), de sorte que la relation positive observée sera plus forte en présence d'un niveau élevé de résilience et plus faible en présence d'un niveau faible de résilience

H8 : La résilience modérera la relation entre la passion obsessive et les trois variables indépendantes, soit le bien-être psychologique (H8a), physique (H8b) et la croissance posttraumatique (H8c), de sorte que la relation négative observée sera plus forte en présence d'un niveau faible de résilience et plus faible en présence d'un niveau fort de résilience

Figure 1 : Modèle de recherche



Chapitre 3 : Méthodologie de recherche

Cette étude a été réalisée à partir d'un questionnaire préexistant et de données déjà recueillies. Le modèle, les hypothèses, les analyses ainsi que leurs interprétations ont été élaborés par l'étudiant-chercheur.

Procédure et participants

Dans le cadre de cette étude, des participants canadiens et américains ont été recrutés via la plateforme Mturk afin de répondre à un questionnaire en ligne. Pour participer à cette étude, les personnes devaient être à l'emploi d'une organisation et avoir vécu au cours de la dernière année un événement difficile au travail. Trois critères ont été établis afin de définir un élément difficile en emploi. Tout d'abord, ce type de situation était défini comme étant 1) une situation s'étant déroulé au travail et 2) ayant causé des niveaux très élevés de stress et d'anxiété. De plus, afin d'évaluer la croissance posttraumatique et le bien-être, 3) l'évènement difficile devait être résorbé et la personne devait toujours être à l'emploi de l'organisation au moment de répondre au sondage. La participation à cette étude était anonyme et confidentielle. Les exemples de situations difficiles suivants ont été présentés : la mort d'un collègue, du harcèlement, des mises à pied de masse, etc. Chaque participant a offert son consentement avant de participer. Cette étude a été approuvée par le comité d'éthique de la recherche de l'Université du Québec à Montréal (certificat 2018-1538) et s'est déroulée avant la pandémie de Covid-19, soit en janvier et février 2020.

Au total, 414 personnes ont initialement répondu à un questionnaire. Parmi ces répondants, 82 ont été retirés, ceux-ci ayant sélectionné une mauvaise réponse à des items visant à vérifier l'attention des participants. Afin de s'assurer que chaque répondant ait vécu un événement difficile, ceux-ci devaient décrire en quelques phrases l'évènement vécu. Ces descriptions ont été évaluées par deux experts en bien-être au travail et en psychologie sociale détenant chacun un PhD en psychologie. Ainsi, 117 participants ont été retirés pour l'un des motifs suivants : aucune réponse n'a été offerte à la question écrite, la réponse ne décrit pas un événement difficile au travail répondant aux trois critères énoncés plus haut, la situation n'a pas été vécue par la personne. Les réponses de 215 participants ont été retenues pour les analyses subséquentes.

Cet échantillon est composé de 57.7% d'hommes. Les participants ont en moyenne 35.76 ans ($\acute{E}-T = 9.98$ ans), travaillent 40.23 heures ($\acute{E}-T = 9.73$ heures) par semaine et ont une ancienneté au travail de 8.37 années ($\acute{E}-T = 9.99$ années). Parmi ceux-ci, 6.0% ont un diplôme d'étude secondaire ou un équivalent (traduction libre de *high school*), 18.1% ont un diplôme préuniversitaire ou technique, 4.7% ont certaines études universitaires, 50.7% ont un baccalauréat, 16.3% ont une maîtrise, et 2.3% un doctorat, alors que 1.9% avait un diplôme n'étant pas reflété dans ces catégories. Finalement, on observe que les répondants proviennent d'un vaste éventail d'industries, comme montré au Tableau 1.

Tableau 1

Catégorie de métier des répondants

Catégorie de métier	Pourcentage (%)
Finance et affaires	14.9
Milieu de la vente	11.6
Secteur de la santé	9.8
Informatique et mathématique	8.8
Gestion	8.8
Support administratif	7.4
Éducation	5.1
Arts, médias et sport	4.7
Architecture et ingénierie	4.7
Autres	24.2

Échelles de mesure

Le questionnaire utilisé dans cette étude a fait usage d'échelles de mesure validées en anglais.

Passion au travail

L'échelle de passion de Vallerand et al. (2003) a été utilisée afin d'évaluer les formes de passion harmonieuse (6 items; $\alpha = .92$) et obsessionnelle (6 items; $\alpha = .91$) au travail. Cette échelle validée a été utilisée dans le cadre de milliers d'études sur la passion dans

différents domaines. La version validée appliquée au travail a aussi été l'objet de plusieurs centaines d'études (Marsh et al. 2005; Vallerand et Houliort, 2019). Les participants ont évalué leur degré de passion au travail à l'aide d'une échelle de Likert à 7 points allant de 1 « pas d'accord du tout » à 7 « totalement d'accord ». La passion harmonieuse est mesurée par des items tels que « *Mon travail est en harmonie avec les autres activités de ma vie* », alors que la passion obsessive est mesurée par des items tels que « *J'ai de la difficulté à contrôler mon envie de faire mon travail* ».

Résilience

Trois items ($\alpha = 0.84$) de l'échelle de résilience de Smith et al. (2008) ont été utilisés afin d'évaluer le niveau de résilience des participants. Précisément, cet outil mesure la capacité des personnes à tolérer et rebondir à la suite de situations difficiles étant une source importante de stress. Pour ce faire, les participants ont évalué leur degré de résilience à l'aide d'une échelle de Likert à 7 points allant de 1 « pas d'accord du tout » à 7 « totalement d'accord ». Les items utilisés pour mesurer la résilience sont : « *j'ai tendance à rebondir rapidement après des moments difficiles* », « *Ça ne me prend pas longtemps pour me remettre d'un évènement stressant* » et « *Je passe habituellement au travers d'évènements difficiles avec peu de difficultés* ».

Croissance posttraumatique

L'échelle de Tedeschi et Calhoun (1996) a été utilisée afin d'évaluer la croissance posttraumatique (19 items; $\alpha = 0.96$) des répondants. Cette échelle considère divers domaines de croissance, soit la reconnaissance des nouvelles perspectives et possibilités de vie (5 items; ex. : « *Je suis plus susceptible d'essayer de changer les choses qui doivent être changées* »; $\alpha = 0.91$), une meilleure compréhension de ses forces personnelles (4 items; ex. : « *Je peux gérer les difficultés* » ; $\alpha = 0.83$), des relations plus intimes avec les autres (7 items; ex. : « *J'ai appris beaucoup à propos d'à quel point les gens sont merveilleux* » ; $\alpha = 0.94$) et une meilleure appréciation de la vie et un changement du sens des priorités (3 items; ex. « *J'apprécie mieux chaque jour* » ; $\alpha = 0.85$). Une cinquième dimension, la croissance dans le domaine de la spiritualité, n'a pas été considérée dans cette étude, et ce pour deux motifs. Tout d'abord, certains items étaient rattachés spécifiquement à la croyance religieuse et non à la spiritualité, ce qui pourrait induire un

biais lorsque les répondants n'adhèrent pas à une religion. Deuxièmement, cette dimension comprenait uniquement deux items, ce qui entraîne des problématiques quant à l'évaluation de la structure factorielle de l'outil (Kline, 2023). Les participants ont évalué leur degré de croissance posttraumatique à l'aide d'une échelle de Likert à 6 points allant de 1 « je n'ai pas expérimenté ce changement à la suite de l'évènement difficile significatif » à 6 « J'ai expérimenté ce changement à un degré très élevé à la suite de l'évènement difficile significatif ».

Bien-être physique et psychologique

Deux dimensions de l'échelle de fonctionnement optimal en société de Chénard-Poirier et al. (2023) ont été utilisées afin d'évaluer les formes de bien-être physique (3 items; $\alpha = 0.93$) et psychologique (4 items; $\alpha = 0.89$). Les participants ont évalué leur degré de bien-être physique dans la vie en général avec une échelle à 11 points allant de 0 (médiocre) à 10 (excellent). Le degré de bien-être psychologique est de son côté mesuré avec une échelle de Likert à 7 points qui va de « pas d'accord du tout » à « très fortement en accord ». Le bien-être physique est mesuré par des items comme « *en général, comment évalueriez-vous votre état de santé* » et le bien-être psychologique est mesuré par des items comme « *je suis généralement heureux* » ou « *je comprends le sens de ma vie* ».

Chapitre 4 : Stratégie d'analyse

Les analyses ont été exécutées à l'aide du logiciel Mplus 8.10 (Muthén et Muthén, 2017). Dans un premier temps, une analyse factorielle confirmatoire a été conduite afin de vérifier la structure factorielle des échelles de mesure, ainsi que vérifier si les variables du modèle pouvaient être empiriquement discriminées. Dans ce modèle de mesure, la passion harmonieuse, la passion obsessionnelle, la résilience, le bien-être psychologique et le bien-être physique ont été considérés comme des facteurs simples. Étant donnée sa structure multidimensionnelle, la croissance posttraumatique a été modélisée à l'aide d'une structure bifactorielle (Morin et al. 2015). Un modèle bifactoriel en CFA permet l'évaluation d'une structure hiérarchique, soit d'un modèle reflétant à la fois l'existence d'un construit latent global, ici la croissance posttraumatique, qui coexiste avec plusieurs facettes ou dimensions spécifiques, dans ce cas les 4 dimensions de la croissance posttraumatique. D'un point de vue statistique, ce modèle permet de partitionner la variance relative aux construits latent entre un facteur principal qui sous-tend tous les items, et des facteurs de spécifique qui expliquent la covariance résiduelle qui est inexpliquée par le facteur principal (Morin et al., 2015). Tous les facteurs de cette structure, que ce soit le construit globale ou les facettes, sont orthogonales.

Par la suite, à l'aide d'analyses par équations structurelles (Kline, 2023), le modèle de mesure a été transformé en modèle prédictif. Plus précisément, ce modèle a vérifié les liens de régressions directs entre les variables indépendantes, soit les formes de passion, ainsi que la résilience, et les variables dépendantes, soit la croissance posttraumatique, le bien-être psychologique et le bien-être physique. Notons que la spécification du modèle de mesure au modèle prédictif permet l'estimation d'un modèle où les coefficients de régressions sont estimés entre des variables latentes, ce qui corrige pour l'erreur de mesure des construits estimés par questionnaire.

L'adéquation aux données du modèle de mesure, ainsi que du modèle structurel prédictif a été estimée à l'aide d'indices d'adéquation suivant : indice d'ajustement comparatif (traduction libre de *Comparative fit index* - CFI), l'indice de Tucker-Lewis (traduction libre de *Tucker-Lewis fit index* - TLI), ainsi que l'erreur quadratique moyenne d'approximation (traduction libre de *Root Mean Square Error of Approximation* -

RMSEA). Des valeurs supérieures ou égales à 0.900 et 0.950 respectivement indiquent un ajustement adéquat et excellent pour le CFI et le TLI, alors que des valeurs inférieures ou égales à 0.080 et 0.050 indiquent un ajustement aux données adéquat et excellent pour le RMSEA (Hu et Bentler, 1999; Marsh et al., 2005).

Un dernier modèle a été testé afin de vérifier les effets d'interaction entre les formes de passion et la résilience dans la prédiction des variables dépendantes. Pour ce faire, la méthode d'analyse de modération latente par équation structurelle de Klein et Moosbrugger (2000) a été utilisée. Cette approche permet la création d'un terme d'interaction latent qui est lui-même créé à partir d'une variable indépendante latente, ainsi que d'une variable modératrice latente. Dans cette étude, nous avons repris le modèle structurel prédictif auquel nous avons ajouté deux termes d'interaction (c.-à-d., passion harmonieuse*résilience et passion obsessionnelle*résilience). Ces termes d'interaction ont été stipulés comme prédicteurs de la croissance posttraumatique, ainsi que du bien-être physique et psychologique. Le cas échéant où un ou des effets d'interaction seraient observés, les effets simples ont été calculés. En d'autres termes, la valeur d'estimation de la relation entre une variable indépendante et dépendante est estimée en fonction de différents niveaux significatifs de la variable modératrice. Dans cette étude, les effets simples sont calculés à -1 et +1 écart type sur la variable modératrice. Notons aussi que l'inclusion d'un terme d'interaction latent empêche l'estimation d'indice d'adéquation pour ce dernier modèle.

Résultats

Modèle de mesure

Le modèle de mesure incluant toutes les variables considérées dans cette étude montre des indices d'adéquation aux données satisfaisants : $\chi^2 (820) = 6450.57$, $p < .001$, CFI = .927, TLI = .917, RMSEA = .051, IC [90%] = .046, .057. La structure factorielle des variables de cette étude est présentée au Tableau 2. On observe ainsi des coefficients de saturation satisfaisants, suggérant que chaque facteur latent soit adéquatement lié aux items avec lequel il est associé. La croissance posttraumatique est quant à elle adéquatement représentée par une structure hiérarchique bifactorielle, suggérant que la variance de ce

construit soit adéquatement représenté par un facteur global, mais qu'une certaine portion de variance résiduelle soit expliquée par les dimensions. Les items de ce tableau sont présentés à l'Annexe 1. Les moyennes, écarts-types et corrélations factorielles entre les construits sont présentés au Tableau 3.

Tableau 2

Analyse factorielle confirmatoire (CFA)

Construit	Sous-construit	Items	PH	PO	RES	PHY	PSY	CPT	AV	NP	FP	RA	
PH		1	.746*										
		2	.835*										
		3	.822*										
		4	.838*										
		5	.805*										
		6	.836*										
PO		1		.734*									
		2		.786*									
		3		.847*									
		4		.822*									
		5		.814*									
		6		.757*									
RES		1			.807*								
		2			.752*								
		3			.842*								
PHY		1				.889*							
		2				.877*							
		3				.946*							
PSY		1					.793*						
		2					.798*						
		3					.847*						
		4					.825*						
CPT	AV	1						.758*	.147				
		2						.773*	.210				
		3						.771*	.370				
	NP	4							.758*		.398*		
		5							.708*		.398*		
		6							.847*		.052		
		7							.770*		.295		
		8							.831*		.068		
	FP	9							.682*			.137	
		10							.677*			.555*	
		11							.720*			.236*	
		12							.688*			.217*	
	RA	13							.690*				.393*
		14							.730*				.342*
		15							.755*				.283*
		16							.849*				.099
		17							.840*				.143
		18							.710*				.564*
		19							.688*				.470*

Notes. PH = Passion harmonieuse; PO = Passion obsessive; RES = Résilience; CPT = Croissance post-traumatique; AV = Appréciation de la vie; NP = Nouvelles possibilités; FP = Forces personnelles; RA = Relations avec les autres.

* $p \leq 0.05$

Tableau 3

Corrélations, moyennes et écarts-types des variables à l'étude

Variable	Moyenne	Écart-type	PH	PO	RES	PHY	PSY	CPT
PH	4.491	0.403	-					
PO	3.415	0.192	0.603*	-				
RES	4.791	0.101	0.632*	0.276*	-			
PHY	7.975	0.071	0.598*	0.288*	0.522*	-		
PSY	4.880	0.145	0.761*	0.361*	0.780*	0.646*	-	
CPT	3.867	0.538	0.473*	0.525*	0.449*	0.454*	0.575*	-

Notes. PH = Passion harmonieuse; PO = Passion obsessive; RES = Résilience; CPT = Croissance post-traumatique.

* $p \leq 0.05$

Modèles prédictifs

Le modèle où seules des relations directes entre les variables exogènes et endogènes ont été spécifiées est présenté dans la section de gauche du Tableau 4. Ce modèle montre des indices d'adéquation aux données satisfaisants : $\chi^2(733) = 1138.080$, $p < .001$, CFI = .928, TLI = .920, RMSEA = .051, IC [90%] = .045, .056. Les résultats montrent des relations positives et significatives entre la passion harmonieuse et le bien-être physique et psychologique, ce qui soutient les hypothèses 1 et 3. Ces relations sont de force élevée. Cependant, un lien non significatif est observé entre cette forme de passion et la croissance posttraumatique, ce qui ne soutient pas l'hypothèse 5. Les relations entre la passion obsessive et le bien-être psychologique et physique ne sont pas significatives, ce qui ne permet pas de soutenir les hypothèses 2 et 4. Au contraire de l'hypothèse 6, la passion obsessive est quant à elle liée positivement et significativement à la croissance posttraumatique. Il s'agit d'une relation de force modérée à élevée. De son côté, la résilience est liée positivement et significativement à toutes les variables dépendantes. La relation est de force forte avec le bien-être psychologique, faible à modérée avec le bien-être physique et modérée avec la croissance posttraumatique.

Par la suite, un coefficient de modération latente a été estimé et spécifié comme un prédicteur. Ce modèle est présenté à la section de droite du Tableau 4. Veuillez noter que, dans ce type d'analyse, les liens directs entre les formes de passion, ainsi que la résilience

et les variables dépendantes ne peuvent être interprétées, étant donné que ces variables sont utilisées dans l'élaboration des coefficients d'interaction. Les résultats montrent que la résilience modérerait uniquement les relations entre les deux formes de passion et la santé physique. Plus spécifiquement, on observe un lien négatif et significatif entre le coefficient d'interaction incluant la passion harmonieuse, ainsi que la résilience dans la prédiction du bien-être physique. On observe un lien positif et significatif entre le coefficient d'interaction incluant la passion obsessive et la résilience dans la prédiction du bien-être physique. Ainsi, les hypothèses 7a, 7c, 8a et 8c ne sont pas soutenues.

Les effets simples de chacune de ces relations de modération ont été estimés à +1 et -1 écart-type du modérateur. En d'autres termes, la décomposition des effets simple permet de déterminer quelle est la relation entre chacune des formes de passion et le bien-être physique à différent niveau de résilience observé chez les participants. Veuillez noter que la décomposition des effets simples est uniquement possible sur la base des coefficients non standardisés. Comme représenté à la Figure 2, on observe que la relation positive entre la passion harmonieuse et le bien-être physique sera plus forte chez les personnes présentant un faible niveau de résilience ($b = 1.067, p < .001$) que chez les personnes présentant un haut niveau de résilience ($b = 0.479, p < .010$). Ce résultat est ainsi contraire à l'hypothèse 7b. En ce qui concerne la seconde modération significative, on observe que la passion obsessive serait uniquement liée négativement et significativement au bien-être physique ($b = -0.616, p < .050$) en présence d'un faible niveau de résilience, alors que cette relation ne serait pas significative en présence d'un niveau élevé de résilience (voir Figure 3), ce qui est cohérent et soutien partiellement l'hypothèse 8b.

Tableau 4

Modèle de relation directe et de modération

	Modèle – Relations directes						Modèle – Modération					
	Bien-être psychologique		Bien-être physique		Croissance post-traumatique		Bien-être psychologique		Bien-être physique		Croissance post-traumatique	
	<i>b</i> (ES)	β	<i>b</i> (ES)	β	<i>b</i> (ES)	β	<i>b</i> (ES)	β	<i>b</i> (ES)	β	<i>b</i> (ES)	β
<i>Predicteurs</i>												
PH	0.954 (0.210)**	0.494	0.648 (0.135)**	0.502	0.024 (0.197)	0.019	0.951 (0.213)**	0.495	0.773 (0.169)**	0.567	0.100 (0.224)**	0.08
PO	-0.135 (0.115)	-0.070	-0.118 (0.092)	-0.092	0.509 (0.165)**	0.405	-0.137 (0.143)	-0.071	-0.262 (0.133)*	-0.192	0.430 (0.166)**	0.345
Résilience	0.940 (0.235)**	0.487	0.303 (0.137)*	0.235	0.419 (0.185)*	0.334	0.913 (0.248)**	0.475	0.297 (0.146)*	0.218	0.346 (0.223)	0.278
PH * Résilience	-	-	-	-	-	-	-0.188 (0.138)	-0.098	-0.294 (0.149)*	-0.216	-0.270 (0.166)	-0.217
PO * Résilience	-	-	-	-	-	-	-0.025 (0.153)	-0.013	0.354 (0.176)*	0.260	0.224 (0.172)	0.179
R ²	.731		.398		.366		.729		.462		.356	

Notes. *b* = Coefficient non-standardisé; *ES* = Erreur standard; β = Coefficient standardisé; PH = Passion harmonieuse; PO = Passion obsessive.

* $\leq .05$; ** $\leq .01$

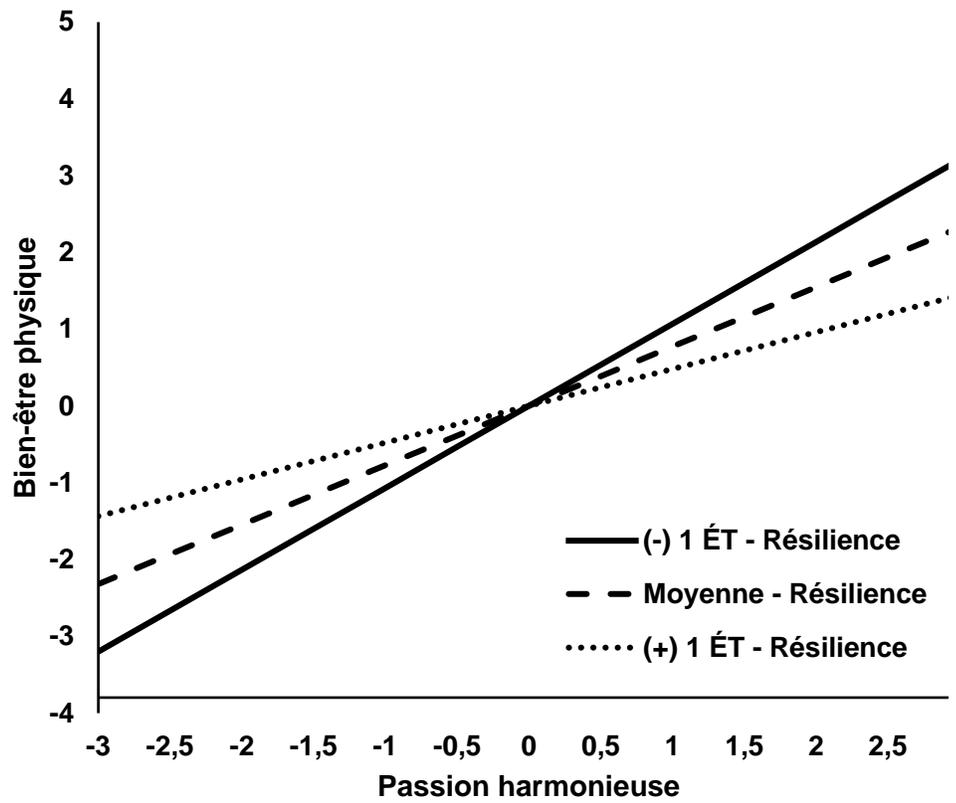


Figure 2 Pentés simples pour l'effet de modulation de la résilience dans la relation entre la passion harmonieuse et le bien-être physique.

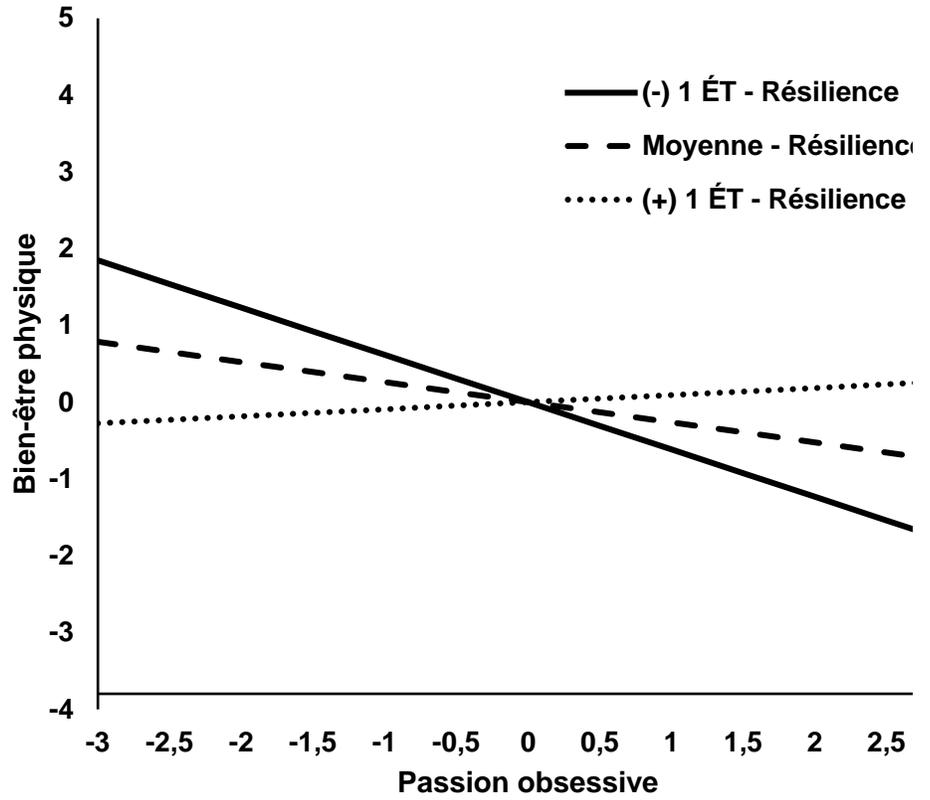


Figure 3 Pentés simples pour l'effet de modulation de la résilience dans la relation entre la passion obsessive et le bien-être physique.

Chapitre 5 : Discussion

Ce mémoire avait trois objectifs principaux. Premièrement, il cherchait à déterminer le rôle des formes de passion harmonieuse et obsessionnelle dans le maintien du bien-être des travailleurs ayant vécu un événement difficile significatif en emploi. Les résultats suggèrent effectivement que la passion harmonieuse pourrait être un facteur de protection en situation difficile, cette étude montrant des liens positifs avec le bien-être psychologique et physique. Au contraire des hypothèses proposées et, en l'absence de lien statistiquement significatif, la passion obsessionnelle ne s'avèrerait pas être un facteur de risque.

Le second objectif visait à déterminer le rôle des formes de passion dans l'émergence de croissance posttraumatique à la suite d'un événement difficile. Les résultats montrent que la passion harmonieuse ne serait pas liée à l'émergence de croissance posttraumatique. En outre, et au contraire de notre hypothèse, la passion obsessionnelle serait liée à la présence d'apprentissage découlant d'un événement difficile.

Le troisième objectif cherchait à examiner le rôle modérateur de la résilience personnelle dans la relation entre les formes de passion et le bien-être psychologique, physique, ainsi que la croissance posttraumatique. En effet, cette capacité dispositionnelle est directement liée à la capacité de maintenir son bien-être et son fonctionnement à la suite d'un événement difficile (Tedeschi et Calhoun, 2004). Avant tout, notons que la résilience a été considérée dans le modèle intégrant les liens directs entre les formes de passion et les variables dépendantes de cette étude. Cela a deux implications. Tout d'abord, il s'agit d'un contrôle statistique permettant d'interpréter les relations entre la passion et les variables dépendantes en considérant la variance expliquée par le niveau de résilience propre à chacun des répondants. Par la suite, cette intégration nous permet d'observer les liens directs entre résilience et le bien-être, ainsi que la croissance posttraumatique. D'ailleurs, on observe que la résilience serait un facteur de maintien du bien-être psychologique et physique, ainsi que de l'émergence de croissance à la suite à un événement difficile en emploi.

Concernant le rôle de modulation, cette étude indique que la résilience exercerait un rôle modérateur limité, suggérant que les effets des différentes formes de passion et de la résilience sur le bien-être et la croissance posttraumatique seraient principalement

complémentaires et additifs dans la prédiction du bien-être et de la croissance à la suite d'un événement difficile. La seule limite à cette interprétation concerne la santé physique. En effet, il apparaît que les différentes formes de passion interagiraient avec la résilience pour prédire la santé physique générale telle qu'évaluée par les employés. Cependant, les résultats seraient contraires aux hypothèses formulées. On observe plutôt que la présence d'un faible niveau de résilience accentuerait la relation positive entre la passion harmonieuse et la santé physique. De même, alors que la passion obsessive n'était pas liée à la santé physique dans l'échantillon général, elle le serait négativement chez les participants présentant un plus faible niveau de résilience. En somme, et dans le cas bien précis du bien-être physique, les formes de passion pourraient jouer un rôle plus important chez les employés ayant un faible niveau de résilience. Les implications théoriques et pratiques de ce mémoire seront discutées dans les prochaines sections.

Implications théoriques

Cette étude présente plusieurs contributions aux littératures scientifiques s'intéressant à la passion au travail, aux événements difficiles et à la croissance posttraumatique.

Tout d'abord, cette étude est la première à s'intéresser au rôle de la passion pour le travail et le bien-être à la suite d'un événement difficile négatif en emploi. En ce qui concerne la passion harmonieuse, les résultats de notre étude concordent avec ceux de St-Louis et al. (2016) qui s'est intéressé à la relation entre les formes de passion pour le travail humanitaire et la santé. Effectivement, nos résultats montrent que cette forme de passion serait un facteur de bien-être physique à la suite d'un événement négatif en emploi. De surcroît, notre étude montre que la passion harmonieuse serait aussi un vecteur de maintien de la santé psychologique. Notons toutefois que St-Louis et al. (2016) se sont intéressés au rôle de la passion dans le maintien de la santé chez des travailleurs humanitaires. Si une mission humanitaire représente un défi d'adaptation, on ne peut pas systématiquement suggérer qu'il s'agisse d'un événement difficile.

Ces observations sont cohérentes avec théorie de la conservation des ressources (traduction libre de *conservation of resources theory*; Hobfoll, 1989). Selon Baumeister et

al. (2007), les personnes auraient un bassin limité de ressources leur permettant de faire face aux événements stressants de leur vie. Ces ressources peuvent être des objets, des caractéristiques et forces personnelles, des situations ou encore de l'énergie qui permettent aux personnes de s'adapter (Zhan et al., 2019; Hobfoll, 1989). La théorie de la conservation des ressources stipule que la perte anticipée ou réelle de ressources amènera les travailleurs à vouloir maintenir ses ressources afin de maintenir leur bien-être (Hobfoll et al., 2018). Plus une personne a de ressources à la base, plus elle serait en mesure de maintenir et rechercher des ressources en situation stressante. Au contraire, les personnes ayant moins de ressources seraient plus vulnérables aux situations stressantes, car elles auraient plus de difficultés à maintenir leurs ressources. Selon Vallerand (2015), la passion harmonieuse pour son travail serait une ressource personnelle, celle-ci étant une source d'émotions positives. L'engagement flexible envers le travail qui l'accompagne permettrait aussi de se distancer ou de prendre un pas de recul quand de l'adversité survient et de se ressourcer à travers les autres sphères et activités importantes pour l'individu (Vallerand et al., 2023). En situation difficile au travail, les personnes avec une passion harmonieuse seraient donc plus en mesure de maintenir leurs ressources et donc leur santé psychologique et physique.

En ce qui concerne la passion obsessionnelle, les résultats divergent de ceux obtenus par St-Louis et al. (2016). En effet, la passion obsessionnelle n'est pas liée au bien-être psychologique ou physique. Pourtant, il est proposé qu'elle s'accompagnerait d'émotions négatives et de rumination au travail, en plus d'un engagement compulsif dans son emploi, ce qui entraverait la capacité des employés à rechercher des ressources personnelles dans d'autres sphères de vie. Or, ces résultats pourraient être expliqués par le fait que la passion obsessionnelle soit un vecteur de croissance posttraumatique et par le rôle de la résilience, les deux autres implications théoriques de ce mémoire.

Cette étude est aussi la première à observer le lien entre la passion et la croissance posttraumatique. Au contraire de nos hypothèses, seule la passion obsessionnelle serait liée positivement à la croissance posttraumatique. Cela pourrait être expliqué par le plus grand potentiel de croissance à la suite d'un événement difficile des employés passionnés obsessionnels.

Tout d'abord, un évènement difficile et stressant peut chambouler la conception du monde des personnes. C'est ce qui les amènerait à la croissance (Semeijn, 2019). On peut donc proposer que les personnes avec une passion obsessionnelle pour le travail, qui vivent plus d'émotions négatives et qui se définissent plus par leur occupation (Vallerand, 2015), seraient plus affectées par les situations difficiles et donc remettraient plus en question certains aspects de leur fonctionnement. En lien avec la théorie de la conservation des ressources (Hobfoll et al., 2018), une plus grande perception de menace de perte de ressources découlant de l'évènement négatif pourrait amener ces travailleurs à mettre en place plus d'efforts afin de maintenir leur bien-être à travers la croissance. Notons que cette étude s'est concentrée sur des travailleurs qui ont vécu une expérience négative difficile qui est résolue. Il est donc possible que certains passionnés obsessionnels aient déjà fait certains apprentissages sur eux-mêmes, ce qui expliquerait l'absence de liens entre la passion obsessionnelle et le bien-être. Il serait intéressant d'étudier l'évolution du bien-être à travers le temps en situation difficile afin de voir si la santé psychologique et la santé physique ne seraient pas plus affectées au déclenchement de la situation négative et ne se résorberait pas avec le temps, surtout chez les personnes montrant un plus haut niveau de croissance posttraumatique.

En parallèle, les passionnés obsessionnels pourraient avoir un plus grand potentiel d'apprentissage dans les domaines de croissance posttraumatique mesurés. Ces domaines correspondent dans cette étude à la capacité à avoir une plus grande appréciation de la vie, de meilleures relations interpersonnelles, à une meilleure compréhension de ses forces, ainsi qu'à une nouvelle perspective sur la vie. En effet, Yukhymenko-Lescroart et Sharma (2022) ont montré que la passion harmonieuse au travail, vécue chez des employés en situation normale, était fortement liée à la perception de sens et d'objectif dans la vie. Au contraire, la passion obsessionnelle serait liée négativement à la conscience d'avoir des buts et un sens dans la vie. Bien plus, les passionnés obsessionnels auraient à la base de moins bonnes relations interpersonnelles comparativement aux passionnés harmonieux (Philippe et al., 2010).

En somme, un plus grand impact de l'évènement difficile sur la perception du monde et un potentiel plus grand de développement personnel pourrait faire en sorte que

les travailleurs avec un niveau de passion obsessionnelle plus élevé pourraient vivre une plus grande croissance posttraumatique. Le fait de vivre une plus grande croissance posttraumatique pourrait atténuer les impacts négatifs des situations difficiles sur leur bien-être. De futures études devraient s'intéresser spécifiquement à ces pistes d'explication qui restent des hypothèses.

Finalement, cette étude a exploré le rôle de la résilience dans les relations entre les formes de passion, le bien-être et la croissance. Comme suggéré précédemment, la résilience aurait un effet additif à ceux des formes de passion dans la prédiction du bien-être psychologique et de la croissance posttraumatique. Le seul écart à ce constat repose sur son rôle modérateur, où les relations entre les formes de passion et la santé physique seraient atténuées ou dissipées par des niveaux plus élevés de résilience. D'abord, la passion harmonieuse aura un effet plus grand sur le bien-être physique en présence d'un niveau bas de résilience et un effet plus faible en présence d'un niveau haut de résilience. Au contraire, la passion obsessionnelle aurait uniquement un effet négatif sur le bien-être physique en présence d'un faible niveau de résilience. En somme, la passion harmonieuse et la passion obsessionnelle seraient respectivement un facteur de protection (c.-à-d., une ressource) et un facteur de risque pour la santé physique à la suite d'un événement difficile, chez les personnes qui ont une capacité d'adaptation limitée. Cela est une fois de plus cohérent avec la théorie de la conservation des ressources (Hobfoll et al., 2018), qui stipule que les personnes résilientes possèderaient plus de ressources leur permettant de s'adapter plus facilement aux situations difficiles. Ces travailleurs ont moins besoin de s'appuyer sur les bénéfices de leur passion harmonieuse. Ils seraient aussi moins sensibles, voire insensibles aux conséquences de leur passion obsessionnelle. À l'inverse, lorsque les niveaux de résilience sont faibles, certains travailleurs pourraient davantage s'appuyer sur leur passion harmonieuse et ses effets bénéfiques pour préserver leur santé physique, tandis que d'autres pourraient être doublement fragilisés par leur passion obsessionnelle.

Implications pratiques

Comme mentionné en introduction, dans un contexte où les crises climatiques, sociales et humanitaires sont de plus en plus fréquentes, il est probable que le monde du travail soit plus souvent confronté à une multitude d'événements difficiles et stressants qui

mettront à rude épreuve les capacités d'adaptation et de maintien du bien-être des travailleurs. En effet, les organisations et leurs employés devront être en mesure de s'adapter aux différentes crises. Pour ce faire, elles pourraient mettre en place certaines pratiques de leadership, ainsi que diverses pratiques de gestion des ressources humaines qui favoriseront le fonctionnement et le bien-être de leur main-d'œuvre à travers les situations difficiles.

Dans un premier temps, cette étude suggère que la passion harmonieuse au travail aurait des effets bénéfiques sur le bien-être des personnes ayant vécu un événement difficile en emploi. Selon Vallerand et Houliort (2019), la passion harmonieuse pour le travail se développerait dans des contextes qui favorisent l'autonomie en emploi. Au contraire, la passion obsessive se développerait dans des contextes contrôlants. Bien plus, Vallerand (2015) suggère que la passion ne soit pas immuable. Par exemple, une personne ayant une passion harmonieuse, mise dans un environnement très contrôlant, pourrait développer une passion obsessive pour son travail et vice versa. Conséquemment, les organisations pourraient encourager le développement et le maintien de ce style de passion en encourageant les pratiques et structures qui favorisent l'habilitation (c.-à-d., autonomisation) des travailleurs, et ce, même dans des situations plus difficiles. Par exemple, les organisations pourraient faciliter l'adoption d'un style de leadership participatif et habilitant par ces gestionnaires. Ce type de leadership encourage la délégation de la prise de décision et des méthodes de travail chez les membres d'une équipe, tout en leur donnant la formation nécessaire afin d'être compétent dans leur emploi et de la reconnaissance (Chénard-Poirier et al., 2017). Bien plus, il est recommandé que les organisations adoptent des structures plus organiques, qui au contraire des structures mécanistes, mettent moins d'emphasis sur la hiérarchisation et la standardisation des processus, ce qui limite la marge de manœuvre des employés (Vallerand et al., 2014).

Cette étude renforce également l'idée véhiculée par des auteurs comme Tedeschi et Calhoun (2004) qui soutiennent qu'un événement difficile et stressant peut avoir des effets positifs et contribuer à la croissance des personnes. Cette forme de croissance permettrait également aux personnes de mieux réagir à de futurs événements difficiles au travail, en ayant, par exemple, une meilleure connaissance de leurs forces personnelles. Si cette forme

de développement est plus présente chez les employés ayant une passion obsessionnelle, il serait important que les organisations mettent en place un contexte de travail qui favorise ce genre d'apprentissage chez tous les employés. Ainsi, Nie et al. (2021) ont montré que la présence d'un climat de sécurité psychologique favoriserait la croissance posttraumatique. En effet, la sécurité psychologique permet à la personne de reconsidérer ses valeurs, améliorer son habileté de répondre à la crise, ainsi que trouver de nouvelles opportunités de développement (Nie et al., 2021). Ceux-ci ont aussi montré que ce genre de climat, ainsi que la croissance posttraumatique, se développeraient dans un contexte de travail caractérisé par la confiance, la réciprocité des échanges et de l'identification à l'organisation. Concrètement, ces caractéristiques peuvent par exemple être développées à travers des pratiques de gestion fondées sur le développement de relations saines et qui mettent une emphase sur le respect au travail. Elles peuvent aussi être véhiculées à travers des valeurs de l'organisation.

Limites et futures avenues de recherche

Les résultats de cette étude doivent être interprétés en considérant certaines limites. Premièrement, cette étude a été réalisée à l'aide d'un devis transversal, ce qui ne permet pas d'inférer la directionnalité des liens. La reproduction de cette étude à l'aide d'un devis longitudinal permettrait ainsi de déterminer si les formes de passion jouent effectivement un rôle explicatif dans le maintien dans le temps du bien-être. De plus, il serait intéressant de suivre l'évolution des relations entre les formes de passion et le bien-être pendant un événement difficile, jusqu'à sa résolution. Cela permettrait aussi de mieux comprendre les trajectoires de santé psychologique et physique dans ce type de situation. Notamment, cela permettrait de déterminer si la passion harmonieuse permet aux personnes vivant une situation difficile de maintenir leur bien-être à travers un événement difficile. Cela permettrait aussi de déterminer si l'absence de lien entre la passion obsessionnelle et les indicateurs de bien-être découle ou non de la résolution de la situation et d'apprentissages mis en place.

Deuxièmement, cette recherche a fait usage de mesures auto-rapportées. Notons que l'utilisation de ce type de mesure constitue une approche valide afin d'évaluer des construits qui sont difficiles à observer (p. ex. : Vandenberg, Lance, & Taylor, 2004), tel

que la passion, la résilience, le bien-être, ainsi que le développement. Néanmoins, il serait intéressant d'intégrer des mesures de fonctionnement au travail (p. ex. : performance, motivation et engagement) évaluées par une personne externe, comme un gestionnaire. Ce type d'observations, ainsi que de mesurer les variables séparément à différentes occasions, permettrait de limiter le biais de variance commune (Podsakoff et al., 2003).

Troisièmement, l'échantillon présente plusieurs secteurs d'emploi et métiers. Cette recherche expose un point de vue général de la situation, ce qui favorise la généralisation des résultats. Il serait toutefois pertinent de répliquer cette étude dans des échantillons plus spécifiques afin de voir s'il y a des variations à travers diverses industries. Par exemple, reproduire la même étude dans un secteur ayant subi un haut niveau de pression physique et psychologique dans les dernières années apporterait peut-être des nuances dans les résultats. La CNESST rapporte que les personnes travaillant dans le secteur de la santé et de l'assistance sociale sont les plus nombreuses à avoir eu des lésions professionnelles attribuables au stress en milieu de travail entre 2019 et 2022 (CNESST, 2023). Une étude dans un milieu permettrait de comprendre si des spécificités existent dans le milieu de la santé.

Quatrièmement, l'échantillon comporte une proportion marquée de participants ayant des études universitaires, ce qui s'accompagne généralement d'un statu socio-économique plus élevé. Or, il serait pertinent de reproduire l'étude avec un échantillon de personnes ayant un emploi précaire ou non qualifié. Le statut socio-économique d'une personne peut influencer la probabilité d'être exposé à un ou plusieurs événements difficiles et stressants (Cohen et al., 2019). Par exemple, ces personnes pourraient plus facilement voir leurs droits du travail empiéter, ce qui peut amener à vivre des événements difficiles sans pouvoir facilement se retirer de la situation. Il serait donc intéressant de voir si la relation entre la passion et la croissance posttraumatique est la même pour ce type de répondants.

Cinquièmement, pour mieux comprendre la croissance posttraumatique comme concept à part entière, notre étude suggère qu'il serait intéressant d'approfondir notre compréhension de ses antécédents. En effet, notre revue de littérature a identifié l'importance de ressources comme le soutien social, la sécurité psychologique et les stratégies d'adaptation comme prédicteur de la croissance posttraumatique (Wolfe et Ray,

2015; Nie et al., 2021). Toutefois, ces trois concepts sont plutôt caractéristiques de la passion harmonieuse (Vallerand et al., 2014; Philippe et al., 2010), qui n'était pas liée à la croissance posttraumatique dans notre étude. Puisque les personnes ayant un haut niveau de passion obsessive sont plus susceptibles d'atteindre la croissance posttraumatique, il serait intéressant d'identifier les facteurs médiateurs impliqués dans le mécanisme psychologique unissant ces variables.

Sixièmement, la validité des données recueillies pourrait être remise en cause due à l'utilisation d'un panel en ligne pour sélectionner les participants. En effet, bien que cette méthode d'échantillonnage permette l'accès à une population plus large, elle peut augmenter les biais de validité (Walter et al., 2018). Par exemple, les données peuvent être faussées par le fait que les participants ne prêtent pas ou peu attention à ce qu'ils répondent (Walter et al., 2018). Ceux-ci sont d'abord intéressés par la compensation financière, et cherchent à finir le sondage plus rapidement. Dans notre cas, l'utilisation de questions de validation, où nous demandions aux participants de sélectionner une réponse spécifique, permettait de repérer les participants inattentifs et de ne pas les considérer dans les analyses. Aussi, dans une méta-analyse comparant la validité interne et externe des panels en ligne à celle de méthodes conventionnelles de collecte de données, Walter et al. (2018) ont montré que ce premier mode d'échantillonnage était aussi approprié que les méthodes classiques pour les recherches en sciences sociales. Autrement, ce genre d'étude pourrait facilement être répétée dans le futur avec un échantillon sélectionné au moyen d'une méthode plus conventionnelle.

Enfin, certaines échelles utilisées peuvent avoir des limites. D'abord, l'échelle de résilience (Smith et al., 2008) n'a été que partiellement utilisée afin de conserver les items positifs. Cela peut potentiellement réduire la validité du concept mesuré et faire perdre un certain niveau de sa profondeur. Toutefois, dans ce cas, les items négatifs avaient été inclus pour réduire la tendance qu'ont les personnes à être d'accord à tous les items en répondant à la positive (Paulhus, 1991, Smith et al., 2008). Il faut être d'accord avec plusieurs items positifs, représentant la résilience, et plusieurs items négatifs, représentant l'opposé conceptuel de la résilience, pour avoir un score général de résilience élevé. En effet, les items positifs et négatifs sont assez similaires dans ce qu'ils mesurent, retirer les items

négatifs ne fait donc pas perdre une profondeur conceptuelle. Par exemple, l’item positif « j’ai tendance à rebondir rapidement après des moments difficiles » est très similaire à l’item négatif « j’ai de la difficulté à passer au travers des événements difficiles. Également, cette échelle reste très pertinente pour mesurer la résilience dans notre contexte, puisqu’elle est centrée sur l’idée de rebondir face au stress et a l’avantage de se distinguer d’autres échelles qui tendent plus vers l’adaptation positive, ce qui touche plus à la croissance posttraumatique.

Les autres échelles ont une bonne validité. D’abord, la version validée de l’échelle de passion appliquée au travail a été l’objet de plusieurs centaines d’études où sa structure et sa validité ont été montrés de manière répétée (Marsh et al. 2013; Vallerand et Houliort, 2019). Puis, l’échelle de croissance posttraumatique est la mesure la plus commune pour mesurer le changement psychologique positif qui peut survenir à la suite de la lutte face à un événement difficile, et son contenu a été validé par plusieurs études (Shakespeare-Finch et al., 2013). Nous avons également justifié plus haut la raison du retrait de la dimension sur la croissance spirituelle. De même, Chénard-Poirier et al. (2023) ont montré à travers trois études que les deux dimensions de l’échelle de fonctionnement optimal en société présentaient une excellente validité et fidélité.

Conclusion

Ce mémoire a pour objectif d'examiner les relations entre les formes de passion obsessive et harmonieuse, le bien-être, et la croissance posttraumatique vécue par des individus à la suite d'un événement négatif et difficile survenu au travail. Elle visait aussi à étudier le rôle modérateur de la résilience dans ces relations.

En concordance avec la littérature scientifique, cette étude a montré que la passion harmonieuse serait un facteur important du maintien du bien-être psychologique et physique des employés. Elle montre aussi que les événements difficiles sont une opportunité de croissance pour les personnes ayant une passion obsessive. En effet, ceux-ci peuvent amener une personne à repenser la façon dont elle priorise les différentes activités de sa vie, ou encore développer des relations de qualité, ce que ne permet habituellement pas de faire la passion obsessive. Finalement, la résilience s'avèrerait être un facteur de promotion du bien-être et de la croissance qui serait principalement complémentaire aux formes de passion, sauf dans le cas spécifique de la santé physique.

Ces résultats invitent les chercheurs à se pencher sur les nuances qui existent dans notre conception de ces deux formes de passion, afin de comprendre pourquoi la passion obsessive favorise le développement de croissance posttraumatique. Elle invite également les gestionnaires d'organisations à adopter des pratiques de ressources humaines qui encouragent le développement d'une passion harmonieuse, afin de favoriser le bien-être des individus.

Bibliographie

- American Psychological Association. (2014). The road to resilience. Retrieved from <http://www.apa.org/helpcenter/road-resilience.aspx>
- Amir, M. T., & Standen, P. (2019). Growth-focused resilience: development and validation of a new scale. *Management Research Review*, 42(6), 681-702. <https://doi.org/10.1108/mrr-04-2018-0151>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and Work Engagement: The JD–R Approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1), 389-411. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091235>
- Baumeister, R. F., Vohs, K. D., & Tice, D. M. (2007). The Strength Model of Self-Control. *Current Directions in Psychological Science*, 16(6), 351-355. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8721.2007.00534.x>
- Belanger, J. J., Raafat, K. A., Nisa, C. F., & Schumpe, B. M. (2020). Passion for an activity: a new predictor of sleep quality. *Sleep*, 43(12). <https://doi.org/10.1093/sleep/zsaa107>
- Birkeland, I. K., & Buch, R. (2015). The dualistic model of passion for work: Discriminate and predictive validity with work engagement and workaholism. *Motivation and Emotion*, 39(3), 392-408. <https://doi.org/10.1007/s11031-014-9462-x>
- Bouzigarene, N., Bourdeau, S., Leduc, C., Gousse-Lessard, A.-S., Houlfort, N., & Vallerand, R. J. (2017). We are our passions: The role of identity processes in harmonious and obsessive passion and links to optimal functioning in society. *Self and Identity*, 17(1), 56-74. <https://doi.org/10.1080/15298868.2017.1321038>
- Carpentier, J., Mageau, G. A., & Vallerand, R. J. (2011). Ruminations and Flow: Why Do People with a More Harmonious Passion Experience Higher Well-Being? *Journal of Happiness Studies*, 13(3), 501-518. <https://doi.org/10.1007/s10902-011-9276-4>
- Castro Silva, J., Almeida, A. P., Pacheco, P., & Ferreira, M. (2024). Resilience and purpose as predictors of Portuguese school leaders' work well-being. *Journal of Educational Administration*, 62(4), 373-387. <https://doi.org/10.1108/jea-06-2023-0140>
- Caudroit, J., Boiché, J., Stephan, Y., Le Scanff, C., & Trouilloud, D. (2011). Predictors of work/family interference and leisure-time physical activity among teachers: The role of

- passion towards work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(3), 326-344. <https://doi.org/10.1080/13594320903507124>
- Chen, S., Westman, M., & Hobfoll, S. E. (2015). The commerce and crossover of resources: resource conservation in the service of resilience. *Stress Health*, 31(2), 95-105. <https://doi.org/10.1002/smi.2574>
- Chénard Poirier, L.-A., Morin, A. J. S., & Boudrias, J.-S. (2017). On the merits of coherent leadership empowerment behaviors: A mixture regression approach. *Journal of Vocational Behavior*, 103, 66-75. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.08.003>
- Chénard-Poirier, L. A., Vallerand, R. J., Verner-Filion, J., Houlfort, N., Forest, J., & Rinfret, N. (2023). Optimal Functioning in Society: A Conceptualization, a Measure, and a Look at Determinants. *Journal of Happiness Studies*, 24(2), 857-892. <https://doi.org/10.1007/s10902-023-00617-7>
- Chénard-Poirier, L.-A., & Vallerand, R. J. (2021). Le fonctionnement optimal en société : une analyse multidimensionnelle du bien-être. In *Grand manuel de psychologie positive* (pp. 33-47). Dunod. <https://doi.org/10.3917/dunod.marti.2021.02.0031>
- Chénard-Poirier, L. A., et Vallerand, R. J. (Sous presse). The Role of Passion in Optimal Functioning in Society: Theory and Research. Dans F. Sirois (dir.). *Palgrave Handbook of Positive Psychology and Health*. Springer Nature.
- Cohen, S., Murphy, M. L. M., & Prather, A. A. (2019). Ten Surprising Facts About Stressful Life Events and Disease Risk. *Annu Rev Psychol*, 70, 577-597. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-010418-102857>
- Commission des normes, d. l. é., de la santé et de la sécurité du travail. (2023). *Statistiques sur la violence, le stress et le harcèlement en milieu de travail 2019-2022*. (DC300-331-5). Québec Retrieved from <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/organisation/documentation/formulaires-publications/statistiques-violence-stress-harcelement-en-milieu>
- Connor, K. M., & Davidson, J. R. (2003). Development of a new resilience scale: the Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC). *Depress Anxiety*, 18(2), 76-82. <https://doi.org/10.1002/da.10113>

- Conway, M., Csank, P. A., Holm, S. L., & Blake, C. K. (2000). On assessing individual differences in rumination on sadness. *J Pers Assess*, 75(3), 404-425.
https://doi.org/10.1207/S15327752JPA7503_04
- Costa, P. T., Jr., & McCrae, R. R. (2008). The SAGE Handbook of Personality Theory and Assessment: Volume 2 — Personality Measurement and Testing. In. SAGE Publications Ltd. <https://doi.org/10.4135/9781849200479>
- Csikszentmihalyi, M. (1990). Flow: The Psychology of Optimal Experience. In. Curran, T., Hill, A. P., Appleton, P. R., Vallerand, R. J., & Standage, M. (2015). The psychology of passion: A meta-analytical review of a decade of research on intrapersonal outcomes. *Motivation and Emotion*, 39(5), 631-655. <https://doi.org/10.1007/s11031-015-9503-0>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "What" and "Why" of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268.
https://doi.org/10.1207/s15327965pli1104_01
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2014). The Importance of Universal Psychological Needs for Understanding Motivation in the Workplace. In M. Gagné (Ed.), *The Oxford Handbook of Work Engagement, Motivation, and Self-Determination Theory* (pp. 13-31). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199794911.013.003>
- Finstad, G. L., Giorgi, G., Lulli, L. G., Pandolfi, C., Foti, G., Leon-Perez, J. M., Cantero-Sanchez, F. J., & Mucci, N. (2021). Resilience, Coping Strategies and Posttraumatic Growth in the Workplace Following COVID-19: A Narrative Review on the Positive Aspects of Trauma. *Int J Environ Res Public Health*, 18(18).
<https://doi.org/10.3390/ijerph18189453>
- Forest, J., Mageau, G. A., Sarrazin, C., & Morin, E. M. (2010). “Work is my passion”: The different affective, behavioural, and cognitive consequences of harmonious and obsessive passion toward work. *Canadian Journal of Administrative Sciences / Revue Canadienne des Sciences de l'Administration*, 28(1), 27-40. <https://doi.org/10.1002/cjas.170>
- Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American Psychologist*, 56(3), 218-226.
<https://doi.org/10.1037/0003-066X.56.3.218>

- Galy, A., Chenevert, D., Fouquereau, E., & Groulx, P. (2023). Toward a new conceptualization of resilience at work as a meta-construct? *Front Psychol*, *14*, 16.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1211538>
- Hammen, C. (2016). Depression and stressful environments: identifying gaps in conceptualization and measurement. *Anxiety Stress Coping*, *29*(4), 335-351.
<https://doi.org/10.1080/10615806.2015.1134788>
- Hascher, T., Beltman, S., & Mansfield, C. (2021). Teacher wellbeing and resilience: towards an integrative model. *Educational Research*, *63*(4), 416-439.
<https://doi.org/10.1080/00131881.2021.1980416>
- Herrman, H., Stewart, D. E., Diaz-Granados, N., Berger, E. L., Jackson, B., & Yuen, T. (2011). What is resilience? *Can J Psychiatry*, *56*(5), 258-265.
<https://doi.org/10.1177/070674371105600504>
- Ho, V. T., & Pollack, J. M. (2014). Passion isn't always a good thing: Examining entrepreneurs' network centrality and financial performance with a dualistic model of passion. *Journal of Management Studies*, *51*(3), 433-459.
<https://doi.org/10.1111/joms.12062>
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources. A new attempt at conceptualizing stress. *Am Psychol*, *44*(3), 513-524. <https://doi.org/10.1037//0003-066x.44.3.513>
- Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J.-P., & Westman, M. (2018). Conservation of Resources in the Organizational Context: The Reality of Resources and Their Consequences. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, *5*(1), 103-128. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104640>
- Hodgins, H. S., & Knee, C. R. (2002). The integrating self and conscious experience. In *Handbook of self-determination research*. (pp. 87-100). University of Rochester Press.
- Houfort, N., Vallerand, R. J., & Laframboise, A. (2015). Heavy work investment: The role of passion. In *Heavy work investment: Its nature, sources, outcomes, and future directions*. (pp. 47-67). Routledge/Taylor & Francis Group.
- Hu, L. t., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, *6*(1), 1-55. <https://doi.org/10.1080/10705519909540118>

- Hu, T., Zhang, D., & Wang, J. (2015). A meta-analysis of the trait resilience and mental health. *Personality and Individual Differences*, 76, 18-27.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.paid.2014.11.039>
- Kahneman, D., Diener, E., & Schwarz, N. (1999). *Well-being: The foundations of hedonic psychology*. Russell Sage Foundation.
- Keyes, C. L. (2005). Mental illness and/or mental health? Investigating axioms of the complete state model of health. *J Consult Clin Psychol*, 73(3), 539-548.
<https://doi.org/10.1037/0022-006X.73.3.539>
- Klein, A., & Moosbrugger, H. (2000). Maximum likelihood estimation of latent interaction effects with the LMS method. *Psychometrika*, 65(4), 457-474.
<https://doi.org/10.1007/bf02296338>
- Kline, R. B. (2023). *Principles and practice of structural equation modeling*. (5th ed.). Guilford publications.
- Klug, H. J. P., & Maier, G. W. (2015). Linking Goal Progress and Subjective Well-Being: A Meta-analysis. *Journal of Happiness Studies*, 16(1), 37-65.
<https://doi.org/10.1007/s10902-013-9493-0>
- Kowalski, K. C., & Crocker, P. R. E. (2001). Development and Validation of the Coping Function Questionnaire for Adolescents in Sport. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 23(2), 136-155. <https://doi.org/10.1123/jsep.23.2.136>
- Kuntz, J. R. C., Näswall, K., & Malinen, S. (2016). Resilient Employees in Resilient Organizations: Flourishing Beyond Adversity. *Industrial and Organizational Psychology*, 9(2), 456-462. <https://doi.org/10.1017/iop.2016.39>
- Lafrenière, M.-A. K., Bélanger, J. J., Sedikides, C., & Vallerand, R. J. (2011). Self-esteem and passion for activities. *Personality and Individual Differences*, 51(4), 541-544.
<https://doi.org/10.1016/j.paid.2011.04.017>
- Lalande, D., Vallerand, R. J., Lafreniere, M. K., Verner-Filion, J., Laurent, F. A., Forest, J., & Paquet, Y. (2017). Obsessive Passion: A Compensatory Response to Unsatisfied Needs. *J Pers*, 85(2), 163-178. <https://doi.org/10.1111/jopy.12229>
- Layous, K. T. I. N., & Lyubomirsky, S. (2014). *Positive Emotion: Integrating the Light Sides and Dark Sides*. Oxford University Press.
<https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199926725.001.0001>

- Lyons, S. T., Schweitzer, L., & Ng, E. S. W. (2015). Resilience in the modern career. *Career Development International*, 20(4), 363-383. <https://doi.org/10.1108/cdi-02-2015-0024>
- Lyubomirsky, S., King, L., & Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: does happiness lead to success? *Psychol Bull*, 131(6), 803-855. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.131.6.803>
- Mageau, G. A., Carpentier, J., & Vallerand, R. J. (2011). The role of self-esteem contingencies in the distinction between obsessive and harmonious passion. *European Journal of Social Psychology*, 41(6), 720-729. <https://doi.org/10.1002/ejsp.798>
- Marsh, H., Hau, K.-T., & Grayson, D. (2005). Goodness of fit evaluation in structural equation modeling. *Psychometrics: A festschrift to Roderick P. McDonald*, 225-340.
- Maslow, A. H. (1971). *The farther reaches of human nature*. Arkana/Penguin Books.
- Meyerson, D. A., Grant, K. E., Carter, J. S., & Kilmer, R. P. (2011). Posttraumatic growth among children and adolescents: a systematic review. *Clin Psychol Rev*, 31(6), 949-964. <https://doi.org/10.1016/j.cpr.2011.06.003>
- Morin, A. J. S., Arens, A. K., & Marsh, H. W. (2015). A Bifactor Exploratory Structural Equation Modeling Framework for the Identification of Distinct Sources of Construct-Relevant Psychometric Multidimensionality. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 23(1), 116-139. <https://doi.org/10.1080/10705511.2014.961800>
- Muthén, L. K., & Muthén, B. (2017). *Mplus user's guide*. In Muthén & Muthén.
- Nie, T., Tian, M., & Liang, H. (2021). Relational Capital and Post-Traumatic Growth: The Role of Work Meaning. *Int J Environ Res Public Health*, 18(14). <https://doi.org/10.3390/ijerph18147362>
- Ong, A. D., Bergeman, C. S., Bisconti, T. L., & Wallace, K. A. (2006). Psychological resilience, positive emotions, and successful adaptation to stress in later life. *J Pers Soc Psychol*, 91(4), 730-749. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.91.4.730>
- Organisation mondiale de la Santé. (2024, 2 septembre). *La santé mentale au travail*. Organisation mondiale de la Santé. <https://www.who.int/fr/news-room/factsheets/detail/mental-health-at-work>

- Oshio, A., Taku, K., Hirano, M., & Saeed, G. (2018). Resilience and Big Five personality traits: A meta-analysis. *Personality and Individual Differences, 127*, 54-60.
<https://doi.org/10.1016/j.paid.2018.01.048>
- Parastatidou, I. S., Doganis, G., Theodorakis, Y., & Vlachopoulos, S. P. (2012). Exercising with Passion: Initial Validation of the Passion Scale in Exercise. *Measurement in Physical Education and Exercise Science, 16*(2), 119-134.
<https://doi.org/10.1080/1091367x.2012.657561>
- Philippe, F. L., Vallerand, R. J., Houliort, N., Lavigne, G. L., & Donahue, E. G. (2010). Passion for an activity and quality of interpersonal relationships: the mediating role of emotions. *J Pers Soc Psychol, 98*(6), 917-932. <https://doi.org/10.1037/a0018017>
- Pines, M. (1975). In praise of “invulnerables.”. *APA Monitor, 7*, 3-16.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: a critical review of the literature and recommended remedies. *J Appl Psychol, 88*(5), 879-903. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.5.879>
- Paulhus, D. L. (1991). CHAPTER 2 - Measurement and Control of Response Bias. In J. P. Robinson, P. R. Shaver, & L. S. Wrightsman (Eds.), *Measures of Personality and Social Psychological Attitudes* (pp. 17-59). Academic Press.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1016/B978-0-12-590241-0.50006-X>
- Québec, I. N. d. S. P. d. (2021). *Étude sur la détresse psychologique des travailleurs de la santé atteints de la Covid-19 au Québec durant la deuxième vague pandémique*.
<https://www.inspq.qc.ca/publications/3135-detresse-psychologique-travailleurs-sante-atteints-covid19>
- Rip, B., Fortin, S., & Vallerand, R. (2006). The Relationship between Passion and Injury in Dance Students. *Journal of Dance Medicine & Science, 10*, 14-20.
<https://doi.org/10.1177/1089313X06010001-205>
- Ryan, R., & Deci, E. (2011). Multiple identities within a single self: A self-determination theory perspective on internalization within contexts and cultures. *Handbook of Self and Identity, 225-246*.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2003). On assimilating identities to the self: A self-determination theory perspective on internalization and integrity within cultures. In *Handbook of self and identity*. (pp. 253-272). The Guilford Press.

- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2017). *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness* [doi:10.1521/978.14625/28806]. The Guilford Press. <https://doi.org/10.1521/978.14625/28806>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2020). Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination theory perspective: Definitions, theory, practices, and future directions. *Contemporary Educational Psychology*, 61. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2020.101860>
- Ryan, R. M., & Frederick, C. (1997). On energy, personality, and health: subjective vitality as a dynamic reflection of well-being. *J Pers*, 65(3), 529-565. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.1997.tb00326.x>
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069-1081. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069>
- Schellenberg, B. J. I., Verner-Filion, J., Gaudreau, P., Bailis, D. S., Lafreniere, M. K., & Vallerand, R. J. (2019). Testing the dualistic model of passion using a novel quadripartite approach: A look at physical and psychological well-being. *J Pers*, 87(2), 163-180. <https://doi.org/10.1111/jopy.12378>
- Seligman, M. E. P. (2011). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*. Free Press.
- Semeijn, J., Van Ruysseveldt, J., Vonk, G., & van Vuuren, T. (2019). In flight again with wings that were once broken; effects of post-traumatic growth and personal resources on burnout recovery. *International Journal of Workplace Health Management*, 12(5), 387-403. <https://doi.org/10.1108/ijwhm-01-2019-0006>
- Shakespeare-Finch, J., Martinek, E., Tedeschi, R. G., & Calhoun, L. G. (2013). A Qualitative Approach to Assessing the Validity of the Posttraumatic Growth Inventory. *Journal of Loss and Trauma*, 18(6), 572-591. <https://doi.org/10.1080/15325024.2012.734207>
- Smith, B. W., Dalen, J., Wiggins, K., Tooley, E., Christopher, P., & Bernard, J. (2008). The brief resilience scale: assessing the ability to bounce back. *Int J Behav Med*, 15(3), 194-200. <https://doi.org/10.1080/10705500802222972>

- Steptoe, A., & Kivimaki, M. (2013). Stress and cardiovascular disease: an update on current knowledge. *Annu Rev Public Health, 34*, 337-354. <https://doi.org/10.1146/annurev-publhealth-031912-114452>
- St-Louis, A. C., Carbonneau, N., & Vallerand, R. J. (2016). Passion for a Cause: How It Affects Health and Subjective Well-Being. *J Pers, 84*(3), 263-276. <https://doi.org/10.1111/jopy.12157>
- St-Louis, A. C., Rapaport, M., Chénard Poirier, L., Vallerand, R. J., & Dandeneau, S. (2020). On Emotion Regulation Strategies and Well-Being: The Role of Passion. *Journal of Happiness Studies, 22*(4), 1791-1818. <https://doi.org/10.1007/s10902-020-00296-8>
- Tedeschi, R. G., & Calhoun, L. G. (1996). The Posttraumatic Growth Inventory: measuring the positive legacy of trauma. *J Trauma Stress, 9*(3), 455-471. <https://doi.org/10.1007/BF02103658>
- Tedeschi, R. G., & Calhoun, L. G. (1996). The posttraumatic growth inventory: Measuring the positive legacy of trauma. *Journal of Traumatic Stress, 9*(3), 455-471. <https://doi.org/10.1002/jts.2490090305>
- Tedeschi, R. G., & Calhoun, L. G. (2004). Posttraumatic Growth: Conceptual Foundations and Empirical Evidence. *Psychological Inquiry, 15*(1), 1-18. <http://www.jstor.org/stable/20447194>
- Tedeschi, R. G., Cann, A., Taku, K., Senol-Durak, E., & Calhoun, L. G. (2017). The Posttraumatic Growth Inventory: A Revision Integrating Existential and Spiritual Change. *J Trauma Stress, 30*(1), 11-18. <https://doi.org/10.1002/jts.22155>
- Trépanier, S.-G., Fernet, C., Austin, S., Forest, J., & Vallerand, R. J. (2014). Linking job demands and resources to burnout and work engagement: Does passion underlie these differential relationships? *Motivation and Emotion, 38*(3), 353-366. <https://doi.org/10.1007/s11031-013-9384-z>
- Vallerand, C.-P. e. (2023). The Role of Passion in Optimal Functioning in Society: Theory and Research. *Palgrave Handbook of Positive Psychology and Health*.
- Vallerand, R. J. (2013). Passion and optimal functioning in society: A eudaimonic perspective. In *The best within us: Positive psychology perspectives on eudaimonia*. (pp. 183-206). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/14092-010>

- Vallerand, R. J. (2015). *The Psychology of Passion: A Dualistic Model*. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199777600.001.0001>
- Vallerand, R. J., Blanchard, C., Mageau, G. A., Koestner, R., Ratelle, C., Leonard, M., Gagne, M., & Marsolais, J. (2003). Les passions de l'ame: on obsessive and harmonious passion. *J Pers Soc Psychol*, 85(4), 756-767. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.85.4.756>
- Vallerand, R. J., Chichekian, T., Verner-Filion, J., & Bélanger, J. J. (2023). The two faces of persistence: How harmonious and obsessive passion shape goal pursuit. *Motivation Science*, 9(3), 175-192. <https://doi.org/10.1037/mot0000303>
- Vallerand, R. J., & Houliort, N. (2019). *Passion for work: Theory, research, and applications* [doi:10.1093/oso/9780190648626.001.0001]. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oso/9780190648626.001.0001>
- Vallerand, R. J., Houliort, N., & Forest, J. (2014). Passion for Work: Determinants and Outcomes. In M. Gagné (Ed.), *The Oxford Handbook of Work Engagement, Motivation, and Self-Determination Theory* (pp. 465). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199794911.013.009>
- Vallerand, R. J., Ntoumanis, N., Philippe, F. L., Lavigne, G. L., Carbonneau, N., Bonneville, A., Lagace-Labonte, C., & Maliha, G. (2008). On passion and sports fans: a look at football. *J Sports Sci*, 26(12), 1279-1293. <https://doi.org/10.1080/02640410802123185>
- Vallerand, R. J., Paquet, Y., Philippe, F. L., & Charest, J. (2010). On the role of passion for work in burnout: a process model. *J Pers*, 78(1), 289-312. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.2009.00616.x>
- Vallerand, R. J., & Paquette, V. (2024). The role of passion in the resilience process. *Self and Identity*, 23(3-4), 288-305. <https://doi.org/10.1080/15298868.2024.2369056>
- Vandenberg, R., Lance, C., & Taylor, S. C. (2005). A latent variable approach to rating source equivalence: Who should provide ratings on organizational citizenship dimensions? *Handbook of Organisational Citizenship Behaviour: A Review of 'Good Soldier' Activity in Organisations*, 291-330.
- Vittersø, J. (2013). Feelings, meanings, and optimal functioning: Some distinctions between hedonic and eudaimonic well-being. In *The best within us: Positive psychology perspectives on eudaimonia*. (pp. 39-55). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/14092-003>

- Vittersø, J., Søholt, Y., Hetland, A., Thoresen, I. A., & Røysamb, E. (2009). Was Hercules Happy? Some Answers from a Functional Model of Human Well-being. *Social Indicators Research*, 95(1), 1-18. <https://doi.org/10.1007/s11205-009-9447-4>
- Walter, S. L., Seibert, S. E., Goering, D., & O'Boyle, E. H. (2018). A Tale of Two Sample Sources: Do Results from Online Panel Data and Conventional Data Converge? *Journal of Business and Psychology*, 34(4), 425-452. <https://doi.org/10.1007/s10869-018-9552-y>
- Waterman, A. S., Schwartz, S. J., Zamboanga, B. L., Ravert, R. D., Williams, M. K., Agocha, V. B., Kim, S. Y., & Donnellan, M. B. (2010). The Questionnaire for Eudaimonic Well-Being: Psychometric properties, demographic comparisons, and evidence of validity. *J Posit Psychol*, 5(1), 41-61. <https://doi.org/10.1080/17439760903435208>
- Waugh, C. E., & Fredrickson, B. L. (2006). Nice to know you: Positive emotions, self-other overlap, and complex understanding in the formation of a new relationship. *The Journal of Positive Psychology*, 1(2), 93-106. <https://doi.org/10.1080/17439760500510569>
- Wolfe, T., & Ray, S. (2015). The role of event centrality, coping and social support in resilience and posttraumatic growth among women and men. *International Journal of Mental Health Promotion*, 17(2), 78-96. <https://doi.org/10.1080/13642529.2015.1008799>
- Wu, X., Kaminga, A. C., Dai, W., Deng, J., Wang, Z., Pan, X., & Liu, A. (2019). The prevalence of moderate-to-high posttraumatic growth: A systematic review and meta-analysis. *J Affect Disord*, 243, 408-415. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2018.09.023>
- Yukhymenko-Lescroart, M. A., & Sharma, G. (2020). Passion for Work and Well-Being of Working Adults. *Journal of Career Development*, 49(3), 505-518. <https://doi.org/10.1177/0894845320946398>
- Zhan, Y., Wang, M., & Daniel, V. (2019). Chapter 25 - Lifespan Perspectives on the Work-to-Retirement Transition. In B. B. Baltes, C. W. Rudolph, & H. Zacher (Eds.), *Work Across the Lifespan* (pp. 581-604). Academic Press. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-812756-8.00025-6>
- Zolty, R. (2021). The Role of Neurohormonal Systems, Inflammatory Mediators and Oxydative Stress in Cardiomyopathy. In *Cardiomyopathy - Disease of the Heart Muscle*. <https://doi.org/10.5772/intechopen.97345>

Annexe 1

Items des construits du tableau 2 :

Construit	Sous-construit	Items
Passion harmonieuse (PH)		My work is in harmony with the other activities in my life
		The new things that I discover with my work allow me to appreciate it even more.
		My work reflects the qualities I like about myself.
		My work allows me to live a variety of experiences.
		My work is well integrated in my life.
		My work is in harmony with other things that are part of me.
Passion Obsessive (PO)		I have difficulties controlling my urge to do my work.
		I have almost an obsessive feeling for my work.
		My work is the only thing that really turns me on.
		If I could, I would only do my work.
		My work is so exciting that I sometimes lose control over it.
Résilience (RES)		I tend to bounce back quickly after hard times.
		It does not take me long to recover from a stressful event.
		I usually come through difficult times with little trouble.
Bien-être physique (PHY)		In general, how would you say your health is?
		Compared to others of the same age and sex, how would you rate your health? Please indicate how you evaluate your physical health in general.
Bien-être psychologique (PSY)		I understand my life's meaning.
		My life has a clear sense of purpose.
		Compared with most of my peers, I consider myself happier.
		I am generally happy.
Croissance Posttraumatique (CPT)	Appréciation de la vie (AL)	My priorities about what is important in life.
		An appreciation for the value of my own life.
		Appreciating each day
		I developed new interests.
		I established a new path for my life.
		I'm able to do better things with my life.

Nouvelles possibilités (NP)	New opportunities are available which wouldn't have been otherwise. I'm more likely to try to change things which need changing.
Forces personnelles (FP)	A feeling of self-reliance. Knowing I can handle difficulties Being able to accept the way things work out. I discovered that I am stronger than I thought I was.
Relations avec les autres (RA)	Knowing that I can count on people in times of trouble. A sense of closeness with others. A willingness to express my emotions. Having compassion for others. Putting effort into my relationships. I learned a great deal about how wonderful people are. I accept needing others.