

HEC MONTRÉAL

L'éco-anxiété en milieu de travail OBNL

par

Cassandra Leroux-Thomas

HEC Montréal

**Sciences de la gestion
(Spécialisation Gestion de l'innovation sociale)**

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

Melanie Robinson
HEC Montréal
Directrice de recherche

Décembre 2023
© Cassandra Leroux-Thomas, 2023

Résumé

Au Canada, 15 millions d'hectares ont été brûlés en août 2023 (Shields, 2023). De plus, 150 millions de personnes seront victimes de catastrophes naturelles d'ici 2030 (NU,2020). De tels événements climatiques peuvent causer beaucoup de stress. Clayton *et al.* (2017 :68) définissent l'éco-anxiété comme : « une peur chronique de l'effondrement environnemental » (traduction libre). L'éco-anxiété est une émotion de plus en plus médiatisée (de La Soudière, 2017). Dans ce mémoire, l'éco-anxiété sera étudiée dans un contexte de travail particulier; l'organisme à but non lucratif (OBNL). En effet, c'est un milieu qui embauche environ 136 000 personnes en 2016 au Québec (ISQ, 2016).

Nous explorons le phénomène de l'éco-anxiété par deux méthodologies; une méthodologie qualitative par entretiens semi-dirigés avec sept participant.es et une seconde méthodologie quantitative par expérimentation ($N=102$). La première méthodologie nous aide à mieux interpréter comment les employé.es en OBNL vivent cette émotion et comment la perçoivent-elles en contexte de travail. Les résultats nous ont démontré que l'éco-anxiété est présente dans le milieu de travail. On a aussi mieux saisi les différents milieux de travail en OBNL et leurs interactions. Ces constats ont facilité la construction d'un scénario réaliste pour notre étude expérimentale. Nous cherchons à comprendre si l'expression de l'éco-anxiété par le/la gestionnaire impacte positivement la motivation des employé.es et si les normes de travail sur les émotions accentuent cette relation. Le design de recherche de cette deuxième étude inclut différents niveaux d'expression d'éco-anxiété du/de la gestionnaire, soit l'éco-anxiété élevée, faible et absente. Les normes de travail, la variable modératrice, comportent deux niveaux; les normes présentes et les normes absentes. Les résultats de la deuxième étude ont montré qu'il n'existe pas de preuves statistiques que nos hypothèses peuvent être vraies, mais nous ont ouverts des portes vers d'autres questionnements et apprentissages pratiques.

Mots clés : gestion, éco-anxiété, organisme à but non lucratif, motivation, environnement, étude exploratoire.

Méthodes de recherche : Démarche qualitative, quantitative et exploratoire.

Abstract

In Canada, 15 million hectares were burned in August 2023 (Shields, 2023). Furthermore, 150 million people will be victims of natural disasters by 2030 (UN, 2020). Such climatic events can cause a lot of stress. Clayton et al. (2017:68) define eco-anxiety as: "a chronic fear of environmental collapse". Eco-anxiety is an emotion that is increasingly covered by the media (de La Soudière, 2017). In this thesis, eco-anxiety will be studied in a specific work context; the non-profit organization (NPO). Indeed, this sector employed approximately 136,000 people in Quebec in 2016 (IRQ, 2016).

We explore the phenomenon of eco-anxiety using two methodologies: a qualitative methodology through semi-structured interviews with seven participants and a second quantitative methodology through experimentation ($N=102$). The first methodology helps us better understand how employees in NPOs experience this emotion and how they perceive it in the work context. The results showed that eco-anxiety is present in the workplace. We also understood the different work environments in NPOs and their interactions. These findings facilitated the construction of a realistic scenario for our experimental study. We seek to understand if the expression of eco-anxiety by the manager positively impacts motivation of the employees and if the existing norms related to the expression of emotions in the workplace accentuate this relationship. The research design of this second study includes different levels of eco-anxiety expression by the manager, namely high, low, and absent eco-anxiety. The work norms, the moderating variable, comprise two levels: present norms and absent norms. The results of the second study showed that there is no statistical evidence that our hypotheses can be true, but they have opened doors to other questions and practical learnings.

Keywords: management, eco-anxiety, non-profit organizations, motivation, environment, exploratory study.

Research methods: Qualitative, quantitative, and exploratory approach.

Table des matières

<i>Résumé</i>	<i>ii</i>
<i>Abstract</i>	<i>iii</i>
<i>Liste des tableaux et figures</i>	<i>vii</i>
<i>Liste des abréviations</i>	<i>ix</i>
<i>Remerciements</i>	<i>x</i>
Chapitre 1	1
Introduction	1
La crise environnementale	3
L’Anthropocène	4
L’organisme à but non lucratif	5
Le/la leader dans le contexte d’un organisme à but non lucratif	7
Chapitre 2	9
Revue de la littérature	9
Les émotions	9
L’influence des émotions	11
Effets des émotions dans le milieu du travail.....	13
Affective Events Theory- Un aperçu	16
Les émotions négatives	18
La peur, la colère et la tristesse	19
L’anxiété	21
L’anxiété au travail	23
L’éco-anxiété	24
Définitions	24
Les différentes perceptions de l’éco-anxiété.....	31
Retombées chez la population	33
L’âge.....	33
Le genre	33
Les aspects négatifs de l’éco-anxiété	34
L’impuissance.....	34
Les aspects positifs de l’éco-anxiété	35
L’impact moral.....	36
Un exemple de positivité : employé.e en environnement	36
Chapitre 3	38
Méthodologie – Étude 1	38
L’entretien semi-dirigé	38

L'échantillon	40
La grille d'entretien.....	41
Le test pilote	42
Le déroulement des entretiens.....	43
Le codage.....	44
Chapitre 4	50
Résultats – Étude 1.....	50
L'éco-anxiété... une émotion bien présente.....	50
La crise de l'environnement engendre des émotions « négatives ».....	51
L'atmosphère en milieu OBNL : l'humain au cœur du travail.....	55
Chapitre 5	60
Cadre conceptuel- Étude expérimentale	60
La définition de la démarche inductive et déductive	60
Le modèle de recherche.....	62
Les hypothèses.....	65
L'éco-anxiété des gestionnaires et son effet direct sur la motivation autonome des employé.es	65
L'effet modérateur des normes.....	66
Chapitre 6	68
Méthodologie – Étude 2	68
Le design de recherche	68
L'échantillon	70
L'échantillon retenu.....	73
Les matériaux.....	74
Le test pilote.....	74
Vignettes finales.....	82
Les mesures	86
Motivation autonome.....	86
La validation des manipulations	87
La stratégie d'analyse.....	91
Chapitre 7	93
Résultats 2	93
Les statistiques descriptives	93
Les validations des manipulations.....	95
Les corrélations des questions de validité des normes	95
Les corrélations des questions de validité de l'éco-anxiété.....	95
L'évaluation de la manipulation des normes (Test T).....	96
L'évaluation de la manipulation de l'éco-anxiété.....	99

Le test sur les hypothèses	99
Chapitre 8	102
Discussion	102
Les principaux aspects à retenir de cette étude	102
Les forces et les limites des études	105
Les forces	105
Les limites	106
Les implications pratiques	108
Une piste de recherche future	109
Conclusion	111
Bibliographie	113
Annexes	122

Liste des tableaux et figures

- Figure 1 : *Les caractéristiques d'une émotion humaine* p. 10
- Figure 2: *Research model (Weiss et Cropanzano, 1996:12)* p. 17
- Figure 3 : *Schéma du codage des entretiens sur l'éco-anxiété* p. 46
- Figure 4 : *Le modèle de l'étude expérimentale sur l'éco-anxiété* p. 64
- Tableau 1 : *Une synthèse de plusieurs définitions de l'éco-anxiété* p. 26
- Tableau 2 : *Les codes associés à leur catégorie* p. 48
- Tableau 3 : *Cinq principaux codes face à l'environnement* p. 53
- Tableau 4 : *Trois principaux codes vis-à-vis la société (facteurs externes)* p. 54
- Tableau 5 : *Deux principaux codes vis-à-vis les interactions en milieu de travail* p. 57
- Tableau 6 : *Nombre de participant.es retiré.es* p. 71
- Tableau 7 : *Nombre de répondant.es par condition* p. 72
- Tableau 8 : *Statistiques descriptives du genre des répondant.es de l'étude 2* p. 73
- Tableau 9 : *Statistiques descriptives du genre des répondant.es de l'étude 2* p. 74
- Tableau 10 : *Statistiques descriptives du nombre d'années d'expérience en OBNL des répondant.es de l'étude 2* p. 74
- Tableau 11 : *Récapitulatif du nombre de participant.es du test pilote* p. 76
- Tableau 12 : *Corrélation test pilote – questions en lien avec la validité des normes* p. 76
- Tableau 13 : *Test pilote : Test T sur les normes* p. 77
- Tableau 14 : *Corrélation test pilote - questions en lien avec la validité de l'éco-anxiété* p. 78
- Tableau 15 : *Test pilote : Test T sur l'éco-anxiété basse et l'éco-anxiété élevée* p. 79
- Tableau 16 : *Changements effectués à la suite du test pilote* p. 82
- Tableau 17 : *Vignettes des normes* p. 83
- Tableau 18 : *Vignettes sur l'éco-anxiété* p.85
- Tableau 19 : *Questions mesurant la validité des normes* p. 88
- Tableau 20 : *Questions mesurant la validité de l'éco-anxiété du/de la gestionnaire* p. 90
- Tableau 21 : *Statistiques descriptives des questions de la validité sur les normes* p. 93
- Tableau 22 : *Statistiques descriptives des questions de la validité sur l'éco-anxiété* p. 94
- Tableau 23 : *Statistiques descriptives des questions sur le niveau de motivation autonome* p.94

Tableau 24 : *Corrélation des questions de validité sur les normes* p. 95

Tableau 25 : *Corrélation des questions de validité sur l'éco-anxiété* p. 96

Tableau 26 : *Test T mesurant l'impact des conditions sur la moyenne des normes* p. 98

Tableau 27 : *ANOVA mesurant l'impact des conditions sur la moyenne d'éco-anxiété* p. 99

Tableau 28 : *ANOVA mesurant l'impact des conditions d'éco-anxiété et des normes sur la motivation autonome* p. 100

Liste des abréviations

AET : Affective Events Theory

APA : American Psychological Association

CER : Comité d'éthique et de recherche

CPE : Centre de la Petite Enfance

CWB : Counterproductive Work Behavior

DSM5 : Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders, 5th Edition

ESS: Entreprise sociale et solidaire

MWMS : Multidimensional Work Motivation Scale

OBNL : Organisme à but non lucratif

OMS : Organisation mondiale de la Santé

SDT : Self-determination theory

SPSS : Statistical Package for Social Science

Remerciements

La rédaction de ce mémoire fut source d'apprentissage tant au niveau académique que personnel. Ce fut un long processus enrichissant. Je suis fière d'avoir persévéré, malgré les épreuves de la vie.

Tout d'abord, je tiens à remercier ma directrice de mémoire, Melanie Robinson. Merci d'avoir cru en cette étude. Merci pour ta patience. Merci pour tes ressources. Merci pour ta façon de m'accompagner tout au long de cette recherche. Je n'aurais pas pu avoir mieux comme directrice de mémoire. Je me considère chanceuse.

Je remercie ensuite mon partenaire de vie Daniel pour m'avoir supporté et encouragé. Merci d'avoir concilié notre routine de vie pour me soutenir dans cet acheminement. Merci d'être à mes côtés. Je suis choyée d'avoir partagé cette étape de vie avec toi.

Je termine en remerciant les membres de ma famille. Pour débiter, mes grands-parents Jeannine et François, merci d'avoir respecté mon rythme, de vous être intéressés à mes questionnements et de croire en moi. Ma tante Madeleine et son conjoint Michael, merci de m'avoir épaulé (tant mentalement qu'économiquement) et enseigné la rigueur, j'ai pu prendre exemple sur vous. Je porte une pensée spéciale pour ma mamie Nicole qui m'a inspirée par rapport à son parcours académique et soutenue durant ma maîtrise. L'apprentissage a toujours été important toi, tu as sacrifié ton temps et ton argent pour tes sept petits-enfants depuis que nous sommes nés afin que nous puissions avoir une bonne éducation. Merci à ma mère Pascale qui a su me comprendre, m'aider financièrement durant mes études et m'aider psychologiquement à gérer mon stress. Je remercie aussi les autres membres de ma famille, soit ma sœur, mes tantes, mes oncles, mes cousins, mes cousines et ma marraine pour m'avoir eu dans vos pensées et être bienveillants envers moi.

Chapitre 1

Introduction

Pour moi, l'éco-anxiété, c'est quand on commence à montrer des documentaires ou dans le journal [à quel point] ça ne va pas bien la planète. Puis je ferme la télévision parce que je ne suis pas capable.

(Participant.e, Étude 1)

L'environnement est en changement. Aux États-Unis en 2021, par exemple, 20 évènements climatiques et météorologiques ont causé une perte de plus d'un milliard de dollars chacun (DuLong, 2022). Le changement de température, la qualité de l'air et de l'eau impacte la qualité des aliments ainsi que leur accessibilité. Ces composantes de changements environnementaux affectent par le fait même notre santé. À titre d'exemple, l'augmentation de la température a fait en sorte d'augmenter pareillement la maladie de Lyme. Il existe de plus en plus de chances de développer des maladies avec le changement climatique, car ces changements peuvent stresser le corps (DuLong, 2022). On peut donc comprendre l'ampleur des impacts physiques causés par le bouleversement environnemental. Dans un même ordre d'idées, la santé mentale est impactée par la crise environnementale. À titre d'exemple, des jeunes étudiant.es performant mieux lorsqu'ils/elles ont dormi avec l'air climatisé que ceux/celles qui n'en ont pas (Dulong 2022). Pour continuer, la crise environnementale engendre des traumatismes. Cent cinquante millions de personnes seront victimes de catastrophes naturelles d'ici 2030 (Nations Unies, 2020). Les personnes les plus pauvres sont plus à risques d'être exposées aux risques écologiques et d'avoir moins accès aux ressources essentielles. Le fait de voir les images de la crise climatique peut aussi engendrer de l'anxiété chez une personne. Les personnes qui n'ont pas vécu de traumatismes directs de la crise environnementale peuvent vivre, eux/elles aussi de l'anxiété climatique. C'est un phénomène réel (DuLong, 2022).

L'anxiété climatique fait en sorte que les gens se sentent désespérés et impuissants face à cette grande problématique (Howatt, 2020). Selon Howatt (2020), 62% des

Américain.nes s'inquiètent pour l'environnement en 2020. Ce n'est pas une maladie de santé mentale (Dulong, 2022). À titre d'exemple, certaines personnes nomment que l'anxiété climatique impacte leurs décisions de vie, telles que le choix d'endroit de domicile (Gupta, 2022). On peut comprendre que l'anxiété climatique affecte les êtres humains dans leurs petites décisions au quotidien. Par exemple, marcher au lieu de prendre la voiture ou boire un verre d'eau au lieu d'acheter une bouteille en plastique. Ce phénomène se qualifie d'éco-anxiété.

L'éco-anxiété est ce qui sera au cœur de ce mémoire. Il manque encore des données sur le sujet. En effet, lorsque nous avons effectué des recherches sur le terme à la bibliothèque de l'université, nous avons trouvé peu d'articles scientifiques. Nous avons seulement trouvé 100 articles, tandis qu'habituellement on peut retrouver des centaines, voire des milliers de résultats sur un sujet (Bélizaire, 2022). Ils ont débuté vers l'an 2018 et sont de plus en plus nombreux en 2023. On peut déduire que c'est un sujet émergent nous indiquant qu'il y a beaucoup de places pour améliorer notre compréhension. D'ailleurs, aucun de ces articles de recherche ne se concentrait sur l'éco-anxiété dans le milieu OBNL. En 2016, ce milieu embauche environ 136 000 personnes au Québec (ISQ, 2016). Il n'y a donc pas encore de recherche malgré le fait que ça soit un domaine où les employé.es peuvent être touché.es ou impacté.es notamment parce que les émotions, comme l'éco-anxiété, sont sources de mobilisation citoyenne dans les OBNL (Duperré, 2008).

Plusieurs professionnel.les en santé mentale ne se sentent pas assez équipé.es face à la montée de personnes atteintes d'éco-anxiété (Whitcomb, 2021). C'est un mot très large qui englobe plusieurs concepts. Comme l'organisme à but non lucratif est un milieu de travail où les émotions sont centrales, nous constatons une opportunité importante pour faire avancer les connaissances sur l'éco-anxiété dans ce contexte précis. Pour ce faire, nous présentons deux études complémentaires. La première étude est qualitative afin de mieux comprendre l'expérience de vivre de l'éco-anxiété et en ayant un contexte bien précis : les organismes à but non lucratif en environnement. Nous voulons aussi comprendre de quelle manière l'éco-anxiété est communiquée. De ce fait, ça nous amène

à réfléchir sur l'impact de l'expression des gestionnaires des émotions. L'expression de l'éco-anxiété en milieu de travail est une source d'inspiration pour la deuxième étude. En fonction de cela, pour approfondir, nous entreprenons une étude expérimentale. Notre question de recherche pour la deuxième étude est : *est-ce que l'expression d'éco-anxiété d'un.e gestionnaire impacte positivement le niveau de motivation autonome d'un.e employé.e au sein d'un organisme à but non lucratif (OBNL) ?*

Afin de contextualiser notre sujet de recherche, les prochaines sections présentent un aperçu de l'enjeu de la crise environnementale, de l'ère Anthropocène, du milieu OBNL et du/de la gestionnaire dans ce milieu.

La crise environnementale

Il est possible de constater que la crise environnementale a un plus haut degré de documentation et de médiatisation au fil des ans (Prévost, 2022). Au Canada, la saison 2023 des feux de forêt fut la plus dévastatrice jamais enregistrée. En effet, 15 millions d'hectares sont brûlés en août 2023 (Shields, 2023).

En réalité, ce n'est pas uniquement le climat qui est un enjeu, mais l'ensemble du système terrestre. Le dioxyde de carbone affecte l'atmosphère – le CO₂ augmente de plus en plus et il fait de plus en plus chaud (O'Brien, Selboe et Hayward, 2018). La lithosphère est affectée par l'érosion et l'artificialisation des sols, la biosphère est affectée par l'extinction de plusieurs espèces. La conséquence est triste - 70% des espèces animales ont disparu en 40 ans (O'Brien *et al.*, 2018). Notre influence humaine a bouleversé des ordres préétablis. Les désastres naturels causent la mort de 70 000 personnes en Europe en 2003 (Eom *et al.*, 2016).

De ce fait, il est possible de comprendre que la crise environnementale risque de ne pas être uniquement une simple crise, mais une modification irréversible et profonde du monde actuel. Ainsi, on qualifie notre ère comme étant Anthropocène. C'est une position

d'époque géologique mettant de l'avant l'influence de l'être humain sur son environnement (Bonneuil et Fressoz, 2013).

L'Anthropocène

L'Anthropocène est un terme de plus en plus utilisé. Il a été popularisé par Paul Crutzen en 1995 (Larrère, 2015). Il nomme que nous ne sommes plus des holocènes, mais des anthropocènes - en latin, *anthropos* signifie être humain et *kainos* signifie nouveauté (Larrère, 2015).

L'ère nommée Anthropocène aurait débuté depuis le 19^e siècle, soit lors de la révolution industrielle (Bonneuil et Fressoz, 2013). L'Anthropocène n'est pas officiellement adopté, elle est source de débat. Un des arguments à l'encontre de la reconnaissance de l'Anthropocène est la nouveauté ainsi que la très courte durée de cette ère dans toute l'histoire de l'humanité (Bonneuil et Fressoz, 2013). L'Anthropocène c'est une séparation entre l'histoire de la nature et l'histoire humaine. C'est d'admettre la domination humaine sur la Terre (Bonneuil et Fressoz, 2013). C'est d'admettre que les êtres humains sont responsables des changements climatiques. L'humanité est une force de la nature, elle n'inclut pas uniquement l'être humain. Tout ce qui n'est pas humain n'est pas non plus un objet malléable, c'est imprévisible. Il faut percevoir l'humanité comme une forme de vie et l'humain y fait partie, mais n'est pas tout. L'anthropocène est une ère des catastrophes naturelles (Bonneuil et Fressoz, 2013). La géographie sociale met de l'avant l'espace et la société. On ressent une identité sociale dans un lieu. Kulcar, Siller et Juen (2022) expliquent que l'être humain influence la nature, tout comme elle nous influence. L'identité éco culturelle est le fait que l'humain soit toujours connecté au monde. En effet, l'être humain n'est pas séparé du monde. Nous interagissons avec ce dernier. Nous faisons des connexions avec les gens, la nature et l'endroit (Kulcar, Siller et Juen, 2022).

Selon Larrère (2015), il existe actuellement deux récits face à la crise environnementale, soit; la géo-ingénierie planétaire pour contrer les effets du changement

climatique ou la catastrophe. Le dernier scénario semble fataliste, mais nous rappelle l'importance de possiblement changer notre manière de faire (Larrère, 2015). Dans un autre ordre d'idées, il est possible de comprendre que l'Anthropocène est aussi porteur d'inégalités sociales. Par exemple, on externalise les problèmes naturels vers les générations futures. De plus, 1% des plus riches possèdent 47% des richesses aux États-Unis (OCDE, 2018). À travers ce constat, il est possible d'observer que l'Anthropocène dénonce l'impact des êtres humains sur l'environnement, mais aussi entre eux/elles (inégalités sociales).

Dans notre société, au Québec, il existe un secteur économique qui pallie les besoins non comblés par le système public et le système privé. C'est un secteur qui tente de prévenir les lacunes de l'ère Anthropocène. L'organisme à but non lucratif (OBNL) fait partie du tiers secteur. C'est une forme d'entreprise qui ne cherche pas à faire du profit (comme les autres entreprises privées en ventes de biens et services) et qui est issue de la mobilisation citoyenne (Vézina, 2021). L'éco-anxiété prend du sens dans ce domaine, car c'est une émotion et dans ce milieu de travail l'intelligence émotionnelle joue un rôle important (Hess et Bacigalupo, 2013). Par conséquent, comprendre l'OBNL est important dans le cadre de ce mémoire, car ce secteur délaissé fait ressurgir les valeurs humaines ainsi que les injustices environnementales et sociales. L'OBNL sera donc le contexte principal pour nos deux études examinant l'éco-anxiété.

L'organisme à but non lucratif

Ce mémoire se concentre sur un secteur de travail bien précis, soit l'organisme à but non lucratif. De ce fait, il est pertinent de bien comprendre le contexte de ce « tiers secteur » dans notre société. Les organismes à but non lucratif font partie de l'économie sociale et solidaire (ESS) (CDES, 2021). Elle est aussi appelée entrepreneuriat collectif. La finalité est le rendement à la communauté et la défense du bien commun, une façon différente de faire de l'économie (CDES, 2021). Durant les années 1990, les actions sociales prennent plus d'ampleur au Québec. En effet, les années 80 et 90 sont sujettes à une augmentation de la demande sociale, du taux de chômage et de la pauvreté (CDES,

2021). Donc, l'ESS s'allie avec l'État et la sphère privée. Les entreprises de l'ESS ne sont pas nécessairement rationnelles, elles s'adaptent beaucoup à leur environnement (Andion, 1998).

Au Québec actuellement, l'économie sociale est assez incluse dans le système. Elle ne s'applique pas de la même manière ailleurs au Canada. Le système public finance ce secteur. Le gouvernement s'est même inspiré d'une entreprise sociale pour l'institutionnaliser (Henry, 2010). À titre d'exemple, on peut penser aux garderies Centre de la Petite Enfance (CPE). Les centres de la petite enfance sont des institutions consacrées à la garde de jeunes enfants à prix abordable. À la base, les CPE étaient un OBNL non gouvernemental. D'un autre côté, une entreprise issue de l'ESS peut aussi se mettre en place par d'autres sources de financement. Afin de recueillir des profits pour survivre, elle peut recevoir des dons d'une fondation. Toutefois, les dons peuvent être ardues à obtenir et le/la donateur.trice peut décider où les dons se dirigent. Une ESS peut aussi s'inspirer du modèle privé en vendant des biens sans faire de profit. Toutefois, les usager.ères risquent d'être désavantagé.es (Henry, 2010).

Notamment, le milieu OBNL est incertain (Landry, Préfontaine et Turbide, 2013). Plus la taille de l'OBNL est petite, plus la pérennité est incertaine. Plus la taille d'un OBNL est grande, plus la pérennité est assurée. Il y a donc différents enjeux à la rétention du personnel. Les employé.es y travaillent en grande majorité pour les valeurs véhiculées que pour le salaire et/ou la renommée (Landry *et al.*, 2013)

Plus concrètement dans le milieu OBNL, la gestion informelle est bénéfique (Zuniga-Salas, Turbide et Chevrier, 2014). En effet, puisque c'est un milieu de travail qui attire les employé.es pour des raisons différentes d'une entreprise classique, les motifs d'engagement à l'emploi sont différents. La gestion informelle fait ressurgir le caractère plus humain de ce milieu de travail. Les mécanismes de gestion formels ne sont pas garants de la santé organisationnelle et financière, mais aident à l'analyse de ces dernières (Zuniga-Salas *et al.*, 2014).

D'après Vézina (2021), être un.e leader en innovation sociale implique de jongler avec les différents objectifs, les différentes parties prenantes, les différentes ressources et les différentes professions. Les compétences recherchées ne sont pas nécessairement les mêmes pour chaque milieu en ESS. Le/la leader doit s'adapter et évoluer constamment avec son environnement. De manière générale, 42% des employé.es quittent leur emploi à cause de leur relation avec leur patron (Reina *et al.*, 2018). De plus, on comprend que la performance d'un.e employé.e dépend, entre autres, de sa relation avec son/sa gestionnaire. Effectivement, le fait de connaître son gestionnaire depuis longtemps améliore la performance d'un individu (Hassan et Hatmaker, 2015). De ce fait, dans le cadre de ce mémoire, le/la leader en OBNL est un aspect fondamental afin de comprendre l'éco-anxiété dans ce contexte. Dans la partie suivante, on pourra voir une brève représentation d'un.e leader œuvrant dans un organisme à but non lucratif.

Le/la leader dans le contexte d'un organisme à but non lucratif

Le/la gestionnaire occupe un rôle complexe et exigeant, car il est l'arbitre entre le marché et les membres (Vézina, 2021). L'entreprise sociale collective n'a pas le choix d'obéir à une double logique, soit celle du marché et celle des usagers.ères. L'administration et l'intégration de valeurs de l'entreprise sociale et collective forment une étape essentielle pour le/la gestionnaire (Vézina, 2021).

Le sentiment d'appartenance est nécessaire au bon fonctionnement de l'organisme (Vézina, 2021). En général, les employé.es dans les OBNL ne sont pas autant bien rémunéré.es que ceux dans les entreprises privées. Les sources de motivation sont plus susceptibles d'être différentes que celles des employé.es œuvrant au sein d'une entreprise classique (Vézina, 2021). Lorsque le personnel éprouve un attachement face à l'organisation, la rétention est meilleure, ce qui permet de nuancer le facteur du salaire (Vézina, 2021). Le/la leader impacte le facteur de l'attachement face à l'organisation. Ce dernier est aussi en mesure de motiver les employé.es. Lorsque les personnes éprouvent une relation satisfaisante avec le/la leader, elles sentent aussi qu'elles peuvent faire confiance et qu'il y a une réciprocité. Le/la leader doit communiquer clairement ses

attentes. Il doit aussi mettre de l'avant les intérêts collectifs. Enfin, il doit être présent (Aboramadan et Dahleez, 2020).

Dans un même ordre d'idées, différent.es auteur.es présentent des critères chez un.e gestionnaire en OBNL. Un.e leader dans ce type d'entreprise doit détenir plusieurs caractéristiques : être un.e cadre diplômé, avoir une reconnaissance électorale, être un animateur.trice de projet, savoir gérer financièrement, s'occuper des partenariats et s'occuper du management (Sadoul, 2003). En effet, un.e leader en OBNL doit jongler avec différents rôles : militant.e (praxis, justice) le/la professionnel.le (salarier confiance, catégorisation) et le/la gestionnaire (dirigeant.e, budget, finance, management) (Vézina, 2021). Les valeurs d'un.e leader dans un OBNL comprennent la solidarité, le dynamisme, la confiance, la disponibilité, l'autonomie, l'efficacité, la justice, l'effort, la loyauté et la réussite. Ils doivent aussi mobiliser le profit et la rentabilité, l'intérêt général, la citoyenneté, l'éthique, la responsabilité politique, l'engagement personnel, l'innovation, la coopération et le pragmatisme. On tente d'avoir un.e gestionnaire adéquat à travers ses valeurs ainsi que la pertinence de sa formation (Chaves et Sajardo-Moreno, 2004).

Ce paragraphe conclut le premier chapitre. À travers l'introduction, il a été possible de comprendre la pertinence d'étudier l'éco-anxiété en contexte de travail OBNL. Dans les prochains chapitres, une revue de littérature sera dressée afin de présenter le sujet principal à l'étude. La méthodologie de la première étude s'enchaînera ensuite, soit l'entretien qualitatif semi-dirigé, ayant comme objectif de comprendre l'éco-anxiété chez les personnes œuvrant dans le milieu OBNL. Un chapitre sur les résultats de la première méthodologie suivra. Pour continuer, nous présenterons de manière détaillée le cadre conceptuel, mettant l'accent sur le design de la deuxième étude expérimentale, suivie de sa méthodologie et ses résultats. Nous terminons avec une discussion des deux études en incluant les implications pratiques et théoriques de l'étude ainsi que les limites du mémoire.

Chapitre 2

Revue de la littérature

Ce chapitre porte sur la revue de littérature. Le contexte est primordial afin de comprendre l'objectif de ce mémoire, car l'éco-anxiété regroupe différents concepts théoriques qui doivent être bien définis. D'abord, il sera présenté les émotions de manière générale ainsi que leurs influences. Ensuite, le chapitre explorera les effets des émotions en milieu de travail et leurs impacts. Par la suite, ce chapitre mettra de l'avant les émotions négatives. Pour continuer, l'anxiété spécifiquement sera définie. Subséquemment, l'anxiété au travail sera approfondie. D'ailleurs, le modèle *Affective Events Theory* sera brièvement présenté comme modèle d'ancrage d'analyse.

Les émotions

Ce mémoire se concentre sur la présence d'une émotion au travail, c'est-à-dire l'éco-anxiété. De ce fait, il s'avère important de débiter cette revue avec une discussion des émotions et l'impact des émotions au travail.

Les émotions sont intrinsèques à l'être humain (De Waal, 2016). Chang, Johnson et Yang (2007) nomment que les émotions sont l'une des formes fondamentales de traitement de l'information humaine. L'émotion est associée à l'humeur, au tempérament, à la personnalité, à la disposition et aussi à la motivation (Myers et Derakshan, 2004). Un individu vit quotidiennement des émotions. Une émotion peut apparaître à la suite d'un changement dans les relations entre un ou des individus et son/leur environnement. Au Canada, une personne passe en moyenne 36 heures par semaine dans un milieu de travail (Villeneuve, 2019). La personne est donc sujette à vivre des émotions au travail. Comment une personne vit-elle ses émotions en contexte de travail ? Dans cette section, il sera présenté l'influence des émotions et une réflexion sur les émotions en milieu de travail. Nous concluons en approfondissant sur les émotions négatives.

Pour débiter, il est possible de comprendre la complexité du terme émotion. Le terme est ardu à définir, car il est subjectif. En effet, les émotions s'expriment et se vivent différemment d'un individu à l'autre (Van Kleef et Côté, 2022). Elles constituent des réponses valences (effets psychophysiologiques). Les émotions peuvent regrouper plusieurs termes, tels que sentiment, état, sensibilité. Certain.es auteur.es préfèrent définir séparément ces termes (Ashkanasy *et al.*, 2002). D'autres auteur.es préfèrent ne pas avoir de définition fixe sur le terme émotion, car il peut varier d'une personne à l'autre. Les émotions peuvent aussi se présenter physiquement (Ashkanasy *et al.*, 2002). En effet, le corps communique beaucoup (rougeur, palpitations, sueurs, traits faciaux, etc.).

La définition sélectionnée dans le cadre de ce mémoire est celle de Scherer et Moors (2019). D'après les auteur.es, l'émotion devrait être vue comme une interface entre un organisme et son environnement (Scherer et Moors, 2019). L'émotion occupe le rôle de médiateur entre, d'un côté, les événements changeants et le contexte social et d'un autre côté, les réponses et les expériences individuelles. Ceci est illustré dans la figure 1 ci-dessous, créée par l'auteure du mémoire en fonction de la définition choisie.

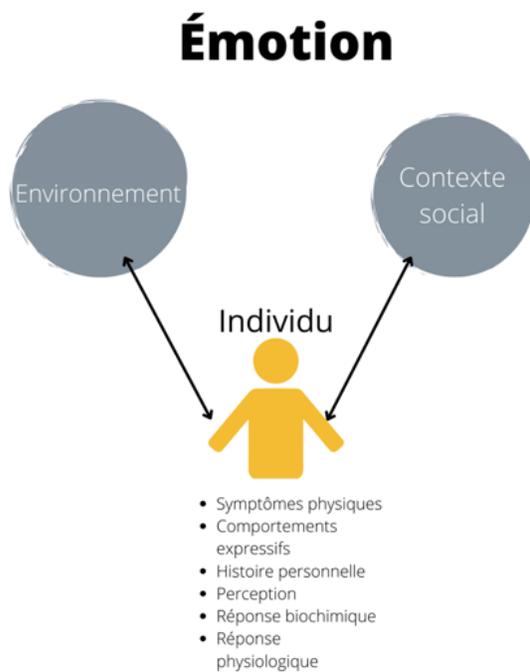


Figure 1

Les caractéristiques d'une émotion humaine

Dans un autre ordre d'idées, les individus peuvent être portés à camoufler leurs émotions en présence d'autres personnes (Scherer *et al.*, 2019). Effectivement, les émotions sont acceptées dépendamment d'une situation sociale. À titre d'exemple, il peut être mal vu de rire lors de funérailles. Naturellement, nous comprenons donc que nos émotions (et leurs expressions) impactent les autres et le contexte social. Nous allons donc nous attarder sur l'influence des émotions.

L'influence des émotions

Les émotions sont vécues personnellement. En effet, une situation peut déclencher différentes émotions chez divers individus. Or, qu'arrive-t-il lorsqu'une personne partage les émotions d'une autre? Est-ce que son émotion peut se transmettre à autrui ? Est-elle vécue de la même manière ? L'humain est un être sociable qui vit en société. Une personne

interagit avec d'autres personnes qui ont-elles aussi leur perception des émotions. Cette section met donc l'accent sur les émotions transmises entre individus. Il sera d'abord observé comment une personne comprend les émotions d'autrui. Ensuite nous pourrions nous attarder aux effets de la socialisation et ses composantes.

Dans un premier temps, l'humain est en mesure de comprendre l'expression verbale, sensorielle, physique, faciale, symbolique d'une émotion (Gusdorf, 1977). En effet, le son verbal renvoie à une émotion. L'expression d'une émotion est une correspondance entre ce qu'un humain sent de l'intérieur et son extérieur. C'est une affirmation de soi (Gusdorff, 1977). L'être humain comprend dès ses premiers jours de vie à lire le comportement non verbal. À titre d'exemple, les nourrissons développent un style d'attachement avec le parent selon ses expressions faciales, comme le froncement de sourcils (Gosselin, Roberge et Lavallée, 1995).

D'autre part, il est important de préciser que la culture peut constituer une barrière à la compréhension d'une émotion. Ainsi, la manière dont on exprime une émotion peut être perçue différemment. Il est toutefois important de rappeler qu'il y a des similarités dans l'expression des émotions chez les enfants, les jeunes adultes, les adultes et même chez les primates (Van Kleef et Côté, 2022).

Dans un deuxième temps, la socialisation impacte l'expression des émotions d'une culture à l'autre. Strazdins (2002) mentionne que lorsqu'une personne écoute activement une autre, elle se synchronise non verbalement sur cette dernière. Par exemple, le ton de voix, les expressions faciales ou le mouvement des mains deviennent les mêmes (Strazdins, 2002). Il est donc possible de comprendre que l'émotion peut être interprétée différemment selon la culture. Effectivement, une personne peut être anxieuse vis-à-vis un sujet et présenter des caractéristiques d'anxiété pour la culture occidentale comme accélération du battement du cœur, transpiration, fréquence respiratoire rapide. Cependant, selon sa culture, ses expressions physiques représentent la joie (Hofmann, Anu Asnaani et Hinton, 2010).

Selon Van Kleef et Côté (2022), lorsqu'une personne nomme ses émotions, il existe différentes réactions de la part d'un individu. L'autre personne peut présenter une réaction réciproque, complémentaire et même engendrer des sentiments. Les auteurs présentent aussi le fait qu'il y a des biais par rapport à l'expression des émotions (Van Kleef et Côté, 2022) - des biais face à la personne qui s'exprime, des biais personnels et des biais par rapport à la situation.

Une émotion fait en sorte d'affecter le groupe. En effet, une émotion d'affiliation, comme la gratitude, renforce les liens au sein du groupe (Van Kleef et Côté, 2022). Il existe des modérateurs, tels que : la manière dont un individu décode une émotion, la manière dont une personne assimile l'information et si l'émotion est appropriée à la situation. Plusieurs études expliquent qu'une émotion peut se répandre auprès des personnes (Van Kleef et Côté, 2022). Le fait de comprendre les émotions d'autrui rend l'interaction sociale fructueuse. La façon dont les émotions sont employées et perçues impacte les autres.

Pour conclure, la littérature nous indique que les émotions influencent les êtres humains. Nous y réagissons sans même le réaliser. Comment les émotions influencent-elles le milieu du travail précisément?

Effets des émotions dans le milieu du travail

Le milieu de travail est un endroit où les individus sont généralement concentrés sur une tâche/un objectif commun. Il peut donc être intéressant de comprendre en quoi une émotion (réponse humaine normale) joue un rôle dans la dynamique au travail. Ashkanasy *et al.* (2002) présente cinq niveaux d'émotions au sein du milieu de travail. Le premier est avec la personne, c'est-à-dire son état d'esprit, ses comportements et ses moments affectifs. Le deuxième niveau est entre les personnes; les traits d'affection, l'épuisement professionnel, leur satisfaction professionnelle, leur intelligence émotionnelle. Le troisième niveau représente les interactions interpersonnelles, soit les échanges émotionnels. Le quatrième se retrouve au niveau du groupe, comme l'influence émotionnelle du groupe et les échanges avec le/la leader du groupe (Ashkanasy *et al.*,

2002). Pour terminer, le cinquième est au niveau de l'organisation -largement ce niveau regroupe le stress et le bien-être, le climat émotionnel et la culture de l'entreprise (Ashkanasy *et al.*, 2002). Dans ce contexte, est-ce que les émotions peuvent être utiles pour le milieu de travail ? Cette section présente des arguments favorables aux émotions et des arguments défavorables.

Pour commencer, la littérature suggère que les émotions sont une réponse automatique (Chang, Johnson et Yang, 2007). En effet, le stress crée une tension et les émotions permettent de faire évacuer cette tension. Les tâches reliées à la performance impactent la tension émotionnelle. Il est donc normal de se sentir envahie par les émotions si nous ressentons trop de pression. Squires *et al.* (2015) expliquent si un individu vit plus d'instabilité dans un milieu et est passif (ne se met pas en action), il a moins de chance d'atteindre le bonheur. De ce fait, on constate à quel point un environnement peut impacter les émotions vécues.

D'un côté, certain.es auteur.es ont mis en garde contre les émotions en milieu de travail (Squires *et al.*, 2015). Les émotions fluctuent énormément et varient selon plusieurs facteurs. D'un point de vue individualiste, les émotions dépendent de nos habitudes, ou de nos schémas de pensées/cognitifs. Les humains ont tendance à percevoir des situations selon ce qu'ils ont déjà vécu et de surcroît, vivent leurs émotions de la même manière (Squires *et al.*, 2015). On comprend donc que les émotions ne sont pas facilement malléables en milieu de travail, selon les auteur.es. Ainsi, il est plus risqué de les tolérer au travail.

Les émotions peuvent engendrer des enjeux si jamais les opinions divergent. Ayoko et Hartel (2006) expliquent que les personnes n'aiment pas les idées différentes des leurs. Les émotions font aussi en sorte qu'un individu classifie les gens plus facilement, sans laisser place à bien connaître autrui. Les émotions peuvent donc créer des conflits. Les auteur.es précisent qu'il existe une différence entre un conflit émotionnel et un conflit lié à la tâche de travail. Selon ces derniers, un conflit lié à la tâche est plus bénéfique, car il permet d'échanger ses idées afin de trouver une solution au problème. Un conflit

émotionnel, quant à lui, est moins productif (Ayoko et Härtel, 2006). Le conflit émotionnel est lié avec des sujets hors contexte du travail.

On soulève une nuance à cette affirmation. Selon Girard et al. (2015), les sources objectives de recherche ou de travail ont fréquemment un lien avec nos valeurs inconsciemment. De ce fait, à quel point peut-on affirmer qu'un conflit relié à la tâche n'est pas relié à des émotions ? Il est possible que la tâche ou la dynamique de travail fasse ressurgir des émotions chez une personne.

D'un autre côté, d'autres auteur.es soulèvent l'efficacité des émotions. Peralta (2020) explique que le milieu de travail engendre de complexes interactions. En effet, il existe des dynamiques hiérarchiques qui peuvent faire ressurgir toutes sortes d'émotions (Aktouf, 1986). À titre d'exemple, un.e employé.e qui éprouve de la difficulté avec l'autorité pourrait ressentir de la colère envers son patron, sans même que ce dernier lui ait causé tort. Les émotions sont inévitables, il faut alors apprendre à gérer ces dernières. Le milieu de travail est un lieu de phénomène émotionnel dynamique.

Dans un même ordre d'idées, les émotions positives sont souvent valorisées en milieu de travail. Kiefer (2002) explique que la joie et le bonheur sont liés au sentiment d'appartenance. De ce fait, on constate que le sentiment d'appartenance dans une entreprise favorise la rétention des employé.es (Théroux, 2022). De plus, la joie favorise le passage l'excitation face au passage à l'action (Kiefer, 2002). Généralement dans un emploi, les personnes doivent être proactives, car elles ont des tâches à effectuer.

La littérature nous a donc permis de constater que les émotions sont présentes au travail. Certain.es auteur.es réfutent les émotions en contexte de travail par crainte de nuire aux tâches à accomplir tandis que d'autres présentent les bienfaits de ces dernières. Dans la prochaine section, nous présenterons un aperçu d'une théorie sur les impacts des évènements affectifs (ou évènements émotionnels) au travail, qui est applicable parce qu'elle permet de faire un parallèle sur l'impact de l'éco-anxiété en milieu professionnel

et qui sera par la suite mobilisé dans l'argumentation des hypothèses pour l'étude expérimentale.

Affective Events Theory- Un aperçu

Sachant que les émotions sont intrinsèques aux humains et de ce fait, présentes dans notre vie, il est pertinent de comprendre une théorie qui décortique leurs impacts dans la sphère professionnelle. La *Affective Events Theory* (AET), proposée par Weiss et Cropanzano (1996) se définit comme un processus psychologique qui intègre les procédés génétiques et physiologiques ainsi que leurs conséquences. Cette théorie nous aide à mieux comprendre les effets des événements affectifs au travail. Dans cette section, nous présenterons donc un aperçu de cette théorie qui sera par la suite mobilisée pour mieux comprendre l'influence des émotions négatives et donc de l'éco-anxiété dans le cadre de ce mémoire.

L'AET explique comment les émotions et l'humeur influencent la performance et la satisfaction au travail. Le modèle part avec le principe que la satisfaction au travail engendre de meilleurs attitudes et comportements chez les employé.es (Weiss et Cropanzano, 1996). L'AET explique le lien entre les facteurs internes d'une personne (émotion, cognition et état mental) et leurs réactions aux événements dans leur environnement de travail.

Dans le cadre de ce mémoire, nous mettrons l'accent sur les émotions selon l'AET. D'après Weiss et Cropanzano (1996), une émotion exogène se présente comme un choc. C'est une émotion engendrée par l'environnement, elle n'est pas réfléchie. À l'inverse, une émotion endogène est plutôt sur le long terme et est issue de l'individu (Leroy *et al.*, 2014). Les émotions de base comprennent la surprise, la tristesse, la peur (mère de l'anxiété), l'amour, la joie et la colère (Claudon et Weber, 2009). Les autres émotions découlent de celles-ci. On les nomme les émotions secondaires.

Une émotion est fréquemment engendrée par une dynamique entre la personne (ses caractéristiques physiologiques, son histoire, ses traits de caractère, sa perception, etc.) et son environnement. Les émotions ne sont pas uniquement dysfonctionnelles, elles permettent d'organiser le comportement d'une personne. Ainsi, une personne peut être satisfaite et vouloir rester à son emploi si elle vit des émotions positives (Weiss et Cropanzano, 1996). D'ailleurs, le modèle prend en considération que l'émotion se propage entre les employé.es. De ce fait, on peut comprendre l'importance des émotions vécues par chaque employé.e. Si elles sont dénigrées chez une personne, pour une raison quelconque, il y a une possibilité que ça fasse l'effet inverse. Ledit ou ladite employé.e peut influencer les autres. Cette théorie recentre donc sur le bien-être des employé.es.

La figure 2 ci-dessous démontre que les caractéristiques de l'environnement de travail impactent directement les événements au travail et les attitudes. Les événements affectent directement les réactions affectives et aussi les attitudes. Tous ces éléments aboutissent à influencer les jugements face aux comportements d'une personne.

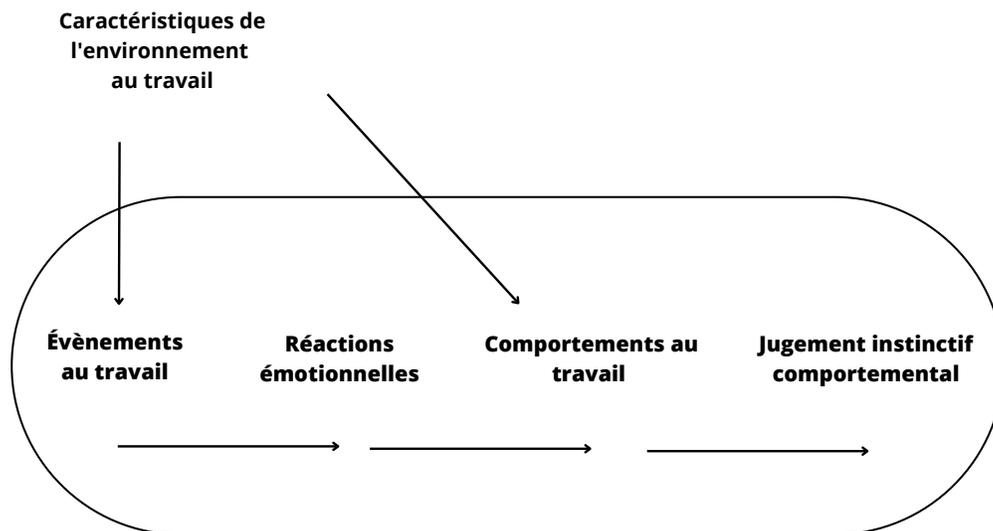


Figure 2

Research Model

(Source : Weiss et Cropanzano, 1996 :12, traduction libre)

En conclusion, nous pouvons retenir que les émotions en contexte de travail sont inévitables. Si nous nous entêtons à les supprimer, il risque d'avoir des conséquences collatérales. Ainsi, il est pertinent de prendre conscience des émotions et de les gérer ou de les utiliser, et ce, même si elles sont négatives. Dans la prochaine section, nous prendrons le temps de définir les émotions négatives.

Les émotions négatives

Selon l'American Psychological Association (APA), nous définissons une émotion négative comme une émotion qui n'est pas plaisante et qui engendre un état interne négatif (APA, 2018). Les émotions dites « négatives » sont entre autres la peur, la colère et la tristesse (Claudon *et al.*, 2009). Il existe une panoplie d'émotions négatives, mais nous nous concentrons sur ces dernières. Les émotions négatives ne sont pas agréables à vivre. Devraient-elles être abordées en milieu organisationnel dans la littérature? Dans cette section, il sera présenté brièvement pourquoi les émotions négatives ne sont pas bien perçues au travail. Par la suite, il sera exploré trois principales émotions négatives, soit la peur, la colère et la tristesse. Finalement, l'intelligence émotionnelle sera définie, car elle permet une meilleure gestion au sein d'un milieu de travail.

Premièrement, l'expression d'une émotion peut changer la perception de l'autre sur notre identité. Il y a donc un enjeu d'exposer les gens à nos émotions négatives. Les répercussions ne sont pas certaines (Strazdins, 2002). Une émotion vécue est souvent en lien avec l'environnement. Ainsi, si plusieurs employé.es vivent une émotion dans un milieu de travail, ça peut nous parler dudit milieu de travail.

Deuxièmement, Kiefer (2002) reflète que dans la littérature de manière générale, les émotions négatives en milieu de travail ne sont pas valorisées, voire à bannir. Par exemple, Bauer et Spector (2015) étudient les comportements contreproductifs au travail (« Counterproductive Work Behaviors » : CWB). Leur étude tire comme principale conclusion que toutes les émotions négatives présentent des impacts sur le CWB. De plus,

la culture est une source considérable d'influence, car une émotion peut être perçue différemment selon le contexte culturel. Leur étude reflète que la colère affecte la productivité au travail, mais de manière active. Ceci veut dire qu'ils présentent des comportements clairs qui nuisent à la productivité. Par exemple, sous l'effet de la colère une personne pourrait supprimer son travail accompli. De surcroît, l'anxiété affecte aussi la productivité au travail, mais de manière passive (Bauer et Spector, 2015). Le terme passif signifie que l'anxiété ne sera pas exprimée physiquement. À titre d'exemple, une personne anxieuse peut ne pas prendre la parole dans des moments pertinents, ce qui affecte sa productivité.

La peur, la colère et la tristesse

Chaque émotion a sa propre logique de survie et amène une réponse à une situation, même les émotions négatives. Il sera présenté un aperçu de quelques émotions négatives afin d'avoir une brève vue d'ensemble sur ces dernières. Toutefois, il est à préciser qu'on se concentrera sur l'anxiété, dans l'optique de mener vers le construit central du mémoire.

La peur

En ce qui concerne la peur, Kiefer (2002) suggère qu'elle est provoquée par un événement indésirable ou une menace. La peur nous pousse à fuir, inhiber ou attaquer. Dans un contexte de travail, la peur peut s'exprimer selon les trois réponses décrites.

Cependant, elle est plus fréquemment exprimée par inhibition. L'inhibition ne semble pas être bénéfique au travail, car elle fait en sorte que certaines personnes restent silencieuses. Lorsqu'il n'y a pas de dialogue, il n'y a pas de partage d'idées (Kish-Gephart *et al.*, 2009). Les gens risquent donc de moins faire évoluer l'entreprise en restant dans les mêmes pratiques. Offrir un environnement favorable au partage des idées et les communiquer de manière efficace est bénéfique pour l'entreprise (Dionne, 2021). L'entreprise doit constamment s'adapter à son environnement pour être efficace.

La colère

La colère, tout comme la peur, survient lorsqu'on perçoit une forme de menace. Dans une entreprise, la colère peut être perçue comme une résistance au changement (Kiefer, 2002). En effet, le changement peut provoquer du stress et un sentiment d'inquiétude chez diverses personnes. Une réaction émotionnelle fréquente qui survient est la colère. La colère peut s'exprimer comme une forme de domination pour reprendre le contrôle sur la situation. Paradoxalement, la colère est aussi une perte de contrôle de soi-même. Ses effets sur l'entreprise sont toujours en questionnement.

La littérature nous indique que la colère peut parfois amener des aspects positifs au travail. Le terme positif implique que la situation au travail est améliorée grâce à la colère. Par exemple, la colère peut aider à rendre les choses faites immédiatement (Peralta, Saldanha et Lopes, 2020). Un second exemple est que la colère peut aussi aider la négociation d'une situation. La manière dont une personne communique sa colère est la plus importante afin d'obtenir des retombées efficaces.

La tristesse

La tristesse est une douleur émotionnelle. Le partage d'une émotion triste fait en sorte de se sentir reconforter ou tout simplement écouté. Le poids devient moins lourd à porter. La personne qui reçoit les confidences de tristesse désire généralement aider autrui et la supporter (Kiefer, 2002). Au milieu du travail, l'émotion de la tristesse peut aussi être perçue comme inappropriée, car on désire que le travail soit un milieu neutre concentré sur la tâche.

Plusieurs personnes nient leurs émotions en milieu de travail pour paraître professionnelles. Un.e employé.e qui se concentre à supprimer son émotion de tristesse risque de s'épuiser sur le long terme, car c'est énergivore. Refouler ses émotions risque de présenter une réaction impulsive qui a été accumulée (Van Kleef et Côté, 2022). Kiefer (2002) explique même que les émotions ne devraient pas être diminuées ou gérées durant

un changement. L'émotion présente un message derrière avec l'environnement. Elle peut donc être pertinente.

À travers cet aperçu des différentes émotions négatives présentées, on peut constater qu'elles ne sont pas toujours contrôlables. Toutefois, Peralta, Saldanha et Lopes (2020) mentionnent qu'il faut apprendre à les utiliser de façon stratégique. Tout comme les émotions positives, les émotions négatives influencent les autres. Tout est dans l'expression de l'émotion.

L'anxiété

La littérature précédente nous a montré que l'humain expérimente des émotions négatives. L'anxiété fait partie d'une émotion désagréable ou négative. L'anxiété est catégorisée comme une émotion négative, car elle n'est pas agréable à vivre (Pasquier et Valéau, 2011). L'anxiété fait partie de la branche de la psychologie :

L'anxiété est une émotion désagréable qui combine des symptômes physiques (le cœur bat vite et fort, la respiration semble difficile, présence de sueurs, tremblements, étourdissements ou de mains moites, corps crispé, muscles tendus) et des pensées anxieuses (inquiétudes, ruminations, obsessions, doutes, craintes). Les différents troubles anxieux se distinguent par ce qui déclenche l'anxiété et l'intensité et la durée des symptômes (Association des médecins psychiatres du Québec, 2022).

L'anxiété affecte la santé mentale d'un individu. Selon l'Organisation mondiale de la santé (OMS), la santé mentale est un état de bien-être dans lequel une personne peut se développer, de bien apprendre et travailler tout en contribuant à sa communauté. (OMS, 2022). Il est important de souligner que l'anxiété est distincte du stress (Spielberger, 1966). Le stress est biologique, c'est une relation de cause à effet. L'anxiété se présente de manière moins immédiate que le stress. L'anxiété peut être considérée comme une suite au stress ou une composante (Pasquier et Valéau, 2011). L'anxiété est une anticipation face au futur (Pasquier *et al.*, 2011).

En outre, les émotions sont vécues différemment de personne en personne. L'anxiété peut aussi être définie comme un état émotionnel caractérisé par la peur, l'appréhension et l'inquiétude (Pasquier *et al.*, 2011). Ojala *et al.* (2021) définissent la peur comme un déclenchement lorsqu'il y a une menace directement au moment présent. La réponse humaine à la peur est le combat ou la fuite. Ainsi, selon ces auteur.es, la peur se distingue de l'anxiété dans sa temporalité et dans sa réponse instinctive (Verplanken, Marks et Dobromir, 2020). L'inquiétude est aussi fréquemment confondue à l'anxiété. Selon les auteur.es, l'inquiétude est un phénomène qui est cognitivement complexe. Il existe une inquiétude constructive et non constructive (Verplanken *et al.*, 2020). Une inquiétude constructive se présente lorsqu'on tente de trouver des solutions à une problématique et à prendre des actions, c'est un apprentissage et une forme de découverte de possibles autres dangers. L'inquiétude néfaste se déclenche lorsqu'une personne expérimente constamment des pensées intrusives, répétitives et incontrôlables. Enfin, l'anxiété peut se déclencher sous forme d'inhibition, c'est-à-dire un ralentissement d'une réaction ou d'un processus face à une situation (Verplanken *et al.*, 2020). C'est un processus cognitif relié au futur.

Une personne anxieuse ressent un danger plus ou moins diffus et permanent, qui peut être disproportionné (Spielberger, 1966). D'après une vision clinique (c'est-à-dire axée sur le trouble de santé mentale), l'anxiété fait en sorte qu'une personne surestime un danger (Verplanken *et al.*, 2020). Cet état de tension est une forme de mal-être avec des symptômes envahissant le fonctionnement cognitif, émotionnel et somatique d'un individu. Elle peut déclencher des attaques de panique ou venir par vague. Les personnes anxieuses peuvent être avoir de symptômes comme l'hyperréactivité, une focalisation sur le contrôle externe et une faible estime de soi (Verplanken *et al.*, 2020).

Au cours de cette section, la littérature nous a montré la définition de l'anxiété et ses composantes. En effet, en situation d'anxiété, une personne réagit différemment, mais présente des caractéristiques biologiques communes à tous. L'anxiété peut être plus

importante pour certain.es en contexte de performance ou affecter le quotidien de manière plus importante. La prochaine partie regroupe les écrits sur l'anxiété au travail.

L'anxiété au travail

L'anxiété au travail est un aspect qui touche de près ou de loin plusieurs individus. En 2021, 57 % des employé.es ont nommé ressentir une grande anxiété (Lussier, 2021). L'anxiété au travail est donc connue. Il sera possible de présenter les écrits sur l'anxiété au travail afin de présenter le phénomène de l'éco-anxiété dans ce contexte.

L'anxiété n'est pas toujours vécue chez chaque personne. Certain.es sont plus sensible à cette dernière. À titre d'exemple d'une composante de l'anxiété, des personnes peuvent expérimenter l'anxiété sociale, soit une anxiété vis-à-vis d'autres personnes ou d'activités sociales (Gouvernement du Québec, 2019). La personne pourrait se sentir observée, embarrassée, préoccupée, humiliée par le jugement des autres. L'anxiété sociale peut affecter la performance au travail (Lussier, 2021). L'anxiété serait, d'après le modèle de Weiss et Croyenano (1996), une réaction à un évènement, compte tenu de prédispositions personnelles (Pasquier et Valéau, 2011).

Il existe différentes réactions lorsqu'une personne vit de l'anxiété au travail. Par exemple, une personne peut utiliser l'extraversion et de la stabilité (réponse « positive »), une personne peut « en faire trop » afin de contrôler son anxiété et enfin une personne peut se replier sur elle-même (Pasquier et Valéau, 2011), ou une personne pourrait même adopter une perspective négative, car la personne risque de ne pas s'intégrer et donc de s'impliquer au travail. Selon Pasquier et Valéau (2011), plus un individu est intégré socialement, plus il sera impliqué et équilibré au travail. Si au contraire, l'individu n'est pas impliqué, il risque d'être plus anxieux au travail. L'anxiété sociale peut mener à une réduction de l'implication milieu de travail (Vakola et Nikolaou, 2005).

Kurz (2021) démontre qu'il y a plus de stress au travail en comparaison à quelques années auparavant. Un des facteurs pourrait être dû au fait de l'instabilité économique

(Carnegie, 2023). Un autre facteur est le fait que les personnes présentent aussi de moins en moins de compassion envers elles-mêmes. Le manque d'estime de soi est lié à l'anxiété, l'estime de soi impacte l'anxiété et vice-versa. Ça crée un cercle vicieux. Les individus sont plus susceptibles de mal accepter la défaite et de vivre des dépressions. L'anxiété peut être bénéfique dans des circonstances où un défi ne semble ni trop facile ni trop difficile (Argyris, 1968). Une socialisation et une intégration diminuent l'anxiété au travail (Pasquier *et al.*, 2011).

En résumé, l'anxiété semble être un état qu'il faut apprendre à contrôler. Cependant, elle est biologique et aussi contextuelle. Parfois, elle est inévitable. La réponse à l'anxiété et l'environnement créent une différence. Mieux comprendre l'anxiété en milieu de travail permet donc de mieux adapter le milieu de travail afin d'assurer le bien-être des employé.es et de ce fait le bien-être de l'entreprise, d'après l'AET (Weiss et Cropsano, 1996).

L'éco-anxiété

Dans le cadre de ce mémoire, nous nous intéressons à l'éco-anxiété en milieu de travail OBNL, un sujet très important, mais dont nous n'avons trouvé aucune étude empirique lors de nos recherches dans la littérature académique. Les études sur l'éco-anxiété plus généralement sont, quant à elles, relativement nouvelles et peu nombreuses. La section qui suit est donc au cœur de notre revue de littérature, car elle regroupe les définitions de son sujet principal. Il sera aussi possible de comprendre que l'éco-anxiété regroupe plusieurs catégories ainsi que les retombées de cette dernière sur la population. Nous explorons les aspects négatifs de l'éco-anxiété ainsi que ses aspects positifs. Nous terminerons la partie en présentant quelques facteurs à explorer dans ce sujet.

Définitions

L'éco-anxiété englobe différentes définitions. Elle présente deux termes; soit l'écologie et l'anxiété. L'écologie se définit comme une « [é]tude des milieux où vivent les êtres vivants, ainsi que des rapports de ces êtres avec le milieu » et une « [d]octrine

visant à un meilleur équilibre entre l'homme et son environnement naturel ainsi qu'à la protection de ce dernier »

(<https://dictionnaire.lerobert.com/definition/ecologie><https://dictionnaire.lerobert.com/definition/ecologie>).

Dans le cadre de ce mémoire, nous nous référons fréquemment au terme environnement. L'environnement se définit comme l'entourage de quelqu'un. Le Petit Robert (2022) le décrit comme « un ensemble de conditions naturelles et culturelles qui peuvent agir sur les organismes vivants et les activités humaines » (<https://dictionnaire.lerobert.com/definition/ecologie><https://dictionnaire.lerobert.com/definition/ecologie>). Le terme environnement est intéressant, car il positionne la personne dans son contexte. Par exemple, lorsqu'on parle de crise climatique, on peut dire que le problème provienne du climat ou de la nature, ce qui fait en sorte que l'être humain est un peu moins responsabilisé. À travers ce mémoire, le terme crise environnementale sera utilisé au lieu du terme crise climatique, car il est considéré que la crise environnementale englobe la crise climatique. La crise climatique reflète donc une partie de la crise environnementale.

Il existe des synonymes à l'éco-anxiété, tels que l'anxiété climatique ou, en anglais, le « eco-distress » (Benoit, Thomas et Martin, 2022). Pourtant, l'éco-anxiété ne se caractérise pas nécessairement comme un trouble de santé mentale et ne se retrouve pas dans le Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders, 5th Edition (DSM5). L'éco-anxiété est un phénomène grandissant. L'éco-anxiété n'est pas connue par tous- selon Coffey *et al.* (2021), l'éco-anxiété n'est toujours pas clarifiée.

Le tableau 1 met de l'avant le caractère volatile de la définition de l'éco-anxiété. Il présente plusieurs définitions recensées de l'éco-anxiété. Il est suivi d'explications détaillées des auteur.es présenté.es.

Tableau 1

Une synthèse de plusieurs définitions de l'éco-anxiété

Auteur.es	Définition de l'éco-anxiété
<u>Coffey et al.</u> , 2021	<p>L'éco-anxiété se définit aussi comme une anxiété qui s'empire avec les conditions environnementales.</p> <p>L'éco-anxiété est une détresse causée par le changement climatique. Les gens deviennent plus nerveux par rapport à leur futur, mais l'éco-anxiété est aussi définie par les conditions environnementales qui s'empirent.</p> <p>Une anxiété expérimentée en réponse à la crise écologique.</p>
Hogg et al., 2021	<p>L'éco-anxiété englobe l'anxiété-climatique tout comme l'anxiété par rapport aux multiples calamités environnementales (élimination écosystème, pollution de masse et déforestation). Une anxiété liée aux problèmes environnementaux.</p>
Desbiolles et Galais, 2021 : 617	<p>« Un état psychologique d'inquiétude non spécifique lié aux connaissances et représentations des implications des changements environnementaux sur soi, sur l'avenir de la planète et des autres. »</p>
Pihkala, 2020	<p>Une émotion, proche de la peur et de l'inquiétude, qui est engendrée par une</p>

	<p>problématique, une incertitude ou une situation troublante.</p> <p>Selon la branche de la psychologie psychodynamique, un phénomène psychologique compliqué à cause d'émotions refoulées.</p> <p>« Une anxiété existentielle, un état mental relié à des questions fondamentales sur la vie » (traduction libre).</p> <p>Anxiété reliée de façon significative à la crise écologique.</p>
Thomas et Benoît, 2022	La sensation générale que les fondations écologiques de l'existence sont dans le processus de s'effondrer.
Agoston <i>et al.</i> , 2022	Le changement climatique cause une détresse reliée au futur.
Feather et Williams, 2022	Les auteur.es réfèrent l'éco-anxiété au deuil écologique face au risque de perdre le monde naturel.

Pour commencer, Coffey *et al.* (2021) reconnaissent le changement climatique comme l'une des plus grandes menaces du 21^e siècle. L'éco-anxiété est une détresse causée par le changement climatique. Les gens deviennent plus nerveux par rapport à leur futur, à cause des enjeux climatiques. Toutefois, l'éco-anxiété est aussi définie par les conditions environnementales qui s'empirent et pas uniquement pas le réchauffement climatique (Coffey *et al.*, 2021). Ils résumant donc par une anxiété expérimentée en réponse à la crise écologique (Coffey *et al.*, 2021).

De plus, l'éco-anxiété soulève l'importance de la santé mentale. Coffey *et al.* (2021) démontrent que l'anxiété peut avoir une conception clinique. Le concept est de plus en plus utilisé dans la sphère publique, or, il n'est pas bien compris. La sévérité des symptômes

n'est pas définie dans la littérature psychologique. En résumé, il existe plusieurs caractéristiques intrinsèques et sociales qui influencent la perception du terme. C'est une anxiété qui s'empire avec les conditions environnementales (Coffey *et al.*, 2021).

Hogg *et al.* (2021) définissent l'éco-anxiété de façon multidisciplinaire. L'éco-anxiété englobe l'anxiété-climatique tout comme l'anxiété par rapport aux multiples calamités environnementales (élimination écosystème, pollution de masse et déforestation). Une anxiété liée aux problèmes environnementaux. Ils reconnaissent le caractère pathologique de l'éco-anxiété, mais l'ambiguïté à la distinguer ou non de cette branche d'étude.

Les auteur.es s'intéressent à la mesure de l'éco-anxiété. En effet, 79 % des adultes s'inquiètent face à la destruction de la vie sauvage, mais comment le vivent-ils (DuLong, 2022) ? Les auteur.es ont utilisé une échelle pour mesurer l'éco-anxiété. Ils ont démontré quelques impacts somatiques de l'anxiété, tels que l'insomnie ou hypersomnie, l'angoisse, le comportement alimentaire, les dépendances, les idées noires (Hogg *et al.*, 2021). Ils ont associé ces symptômes de l'anxiété à l'éco-anxiété. Ils ont permis de mieux mesurer l'éco-anxiété grâce à leur étude. En résumé, l'éco-anxiété a une définition large, car elle est interprétée différemment d'un individu à l'autre.

Pour continuer, il sera possible de voir une définition issue de la médecine psychologique sur l'éco-anxiété. Desbiolles et Galais (2021) abordent une définition plus clinique de l'éco-anxiété – les auteur.es associent les termes « éco-anxiété » et « solastalgie » ensemble. Elles décrivent les différents états émotionnels et psychologiques associés aux enjeux environnementaux. L'anxiété climatique, l'anxiété environnementale, l'angoisse ou la peine climatique sont aussi des synonymes pour les auteur.es.

Elles définissent aussi l'éco-anxiété comme une inquiétude anticipatoire tournée vers l'avenir : « Un état psychologique d'inquiétude non spécifique lié aux connaissances et représentations des implications des changements environnementaux sur soi, sur l'avenir de la planète et des autres » (Desbiolles et Galais, 2021 : 617). Desbiolles et Galais (2021)

présentent la définition de l'American Psychological Association (APA) : la peur chronique d'un désastre environnemental.

Desbiolles et Galais (2021) offrent par la suite quelques pistes de réflexion par rapport à l'éco-anxiété. L'exposition de la population aux données environnementales est un facteur dont on ne sait pas quels seront ses impacts. Cette exposition est donc critiquable et nécessaire à questionner pour la société. Les auteur.es offrent quelques solutions pour les professionnels de la santé. Dans un premier temps, l'identification de la pathologie est nécessaire, car l'éco-anxiété peut avoir une fonction adaptative (Desbiolles et Galais, 2021). Il faut donc déterminer lorsque l'éco-anxiété atteint la santé mentale d'une personne. Elles suggèrent, dans un deuxième temps, d'utiliser un tableau adapté à l'éco-anxiété afin de mieux la gérer (Desbiolles et Galais, 2021). Dans un troisième temps, elle recommande aux soignants d'être pro-environnement, car se mettre en action pour la cause aide au rétablissement d'une personne.

Le prochain auteur présenté se situe aussi dans la branche de la théologie. Pihkala (2020) différencie le phénomène de l'éco-anxiété de l'anxiété climatique. Il nomme qu'il se concentre sur l'éco-anxiété. Effectivement, selon lui, l'éco-anxiété comporte de multifacettes tandis que l'anxiété climatique met l'accent sur le climat. De surcroît, l'éco-anxiété est psychodynamique, car il existe plusieurs émotions liées à la crise environnementale, comme le déni. L'éco-anxiété est multidimensionnelle- elle inclut les sphères sociales, environnementales, politiques, personnelles, etc. L'anxiété est associée avec l'émotion basique de la peur. L'inquiétude est, selon Pihkala (2020) moins intense que l'anxiété, mais se rapproche fortement de l'anxiété.

L'auteur associe l'éco-anxiété à la branche de la psychologie sociale, car la crise écologique ne dépend pas uniquement d'une personne, mais de tout l'ordre social en entier. C'est une forme d'anxiété existentielle. Le silence construit autour du sujet ou l'inaction de la société peut faire augmenter l'éco-anxiété d'une personne. Pihkala (2020) présente aussi quatre principales définitions : 1) une émotion, proche de la peur et de l'inquiétude, qui est engendrée par une problématique, une incertitude ou une situation troublante; 2)

selon la branche de la psychologie psychodynamique, un phénomène psychologique compliqué à cause d'émotions refoulées; 3) une anxiété existentielle, un état mental relié à des questions fondamentales sur la vie ; et 4) des sentiments difficiles à vivre à cause de la crise environnementale.

Thomas et Benoît (2022) offrent une courte définition de l'éco-anxiété. Ils mettent de l'avant une simple définition tirée de l'APA, soit comme la sensation générale que les fondations écologiques de l'existence sont dans le processus de s'effondrer (traduction libre). Les auteur.es expliquent que la culture et la politique influencent les individus. De ce fait, ils présentent le fait qu'on puisse faire quelque chose face à l'éco-anxiété et l'environnement. Ils débattent que les humains peuvent changer leurs habitudes de vie pour contrer la crise environnementale.

Dans un même ordre d'idées, Agoston *et al.* (2022) situent l'éco-anxiété au niveau du changement climatique. Le changement climatique affecte la santé mentale indirectement par une détresse ou une anxiété en pensant au futur. Ils présentent une définition large de l'éco-anxiété, c'est-à-dire qui inclut plusieurs termes. Ils présentent l'émotion de la tristesse reliée à l'éco-anxiété. Ils distinguent solastalgie et l'éco-anxiété, mais les associent. Selon eux/elles, l'éco-colère est mieux adaptée pour la santé mentale et se mettre en action.

Finalement, Feather et Williams (2022) positionnent le terme anthropocène à la définition de l'éco-anxiété. Le changement climatique, qui se réfère à la crise écologique, est causé par l'impact des êtres humains sur la planète. Les individus sont désormais conscients de leur menace sur la vie sur Terre et acceptent cette réalité. Les auteur.es réfèrent l'éco-anxiété au deuil écologique face au risque de perdre le monde naturel.

Pour donner suite aux définitions présentées par la littérature, nous allons synthétiser ce qui a été vu et présenter une définition adéquate au mémoire. Certain.es auteur.es associent l'éco-anxiété à plusieurs autres émotions, tel que l'éco-colère, l'éco-deuil, l'éco-détresse la et solastalgie. L'éco-colère est une forme de désespoir face aux

conditions fragiles de la planète (Feather et Williams, 2022). Le désespoir environnemental est causé par la destruction de l'environnement et, de ce fait, de notre demeure (Coffey *et al.*, 2021). La solastalgie peut même être considérée comme un synonyme à l'éco-anxiété. Dans le cadre de ce mémoire, les termes sont différents. La solastalgie est définie comme une détresse produite par un changement environnemental qui impacte directement les gens (Feather et Williams, 2022). On décrit la solastalgie comme une forme de deuil, qui est lié à la tristesse (Kulcar *et al.*, 2022). Le deuil du monde dans lequel nous œuvrons. Un deuil est tout à fait normal, il est nécessaire à la guérison.

Dans le cadre de ce mémoire, nous choisissons de nous ancrer dans une courte définition, soit « a chronic fear of environmental doom » (« une peur chronique de l'effondrement environnemental » : traduction libre) (Clayton *et al.*, 2017 : 68). Cette définition met de l'avant la légitimité de l'éco-anxiété. On le perçoit moins comme un trouble de santé mentale qu'on doit apprendre à gérer, mais comme une forme de peur légitime. En outre, un exemple d'une pensée éco-anxieuse est d'hésiter de mettre au monde des enfants dans le contexte de la crise environnementale. Une étude suggère, par exemple, que 30% des couples remettent en question les enfants à cause de la crise environnementale (Pihkala, 2020).

Les différentes perceptions de l'éco-anxiété

À la suite d'une recherche, Agoston *et al.*, (2022) déconstruisent l'éco-anxiété en différentes catégories; le futur, l'empathie, le conflit, le fait d'être dérangé.es par des changements les symptômes de santé mentale, l'impuissance et la frustration. Ces différentes catégories expérimentées par des personnes présentent l'étendue du phénomène et sa complexité. On peut interpréter différemment l'éco-anxiété. Les individus utilisent différentes stratégies vis-à-vis l'éco-anxiété; soit l'action, la confrontation, l'apaisement, l'acceptation, le déni (ou ignorer la problématique) et le support social.

L'occidentalocentrisme

L'éco-anxiété est documentée surtout à travers l'occident, mais peu sur les autres cultures. L'occident ne vit pas directement la crise environnementale. Certains pays vivent directement les impacts de la crise environnementale (Silvestru, 2023). D'ailleurs, on soulève que les occidentaux vivent plus de l'éco-anxiété tandis que les peuples colonisés vivent un sentiment de détresse, de deuil vis-à-vis la crise (Agoston *et al.*, 2022). La différence des émotions vécues entre les pays peut s'expliquer à travers la culture, le sentiment d'impuissance, l'histoire (Albrecht, 2005).

L'être humain a développé des dépendances à l'accumulation des biens. Les humains ont excédé plusieurs ressources naturelles et ont été confrontés aux limites sur Terre. Toutefois, en Occident et plus particulièrement au Canada, les individus ne voient pas concrètement la problématique. Les pays non occidentaux subissent de plus en plus de catastrophes naturelles. Il existe un risque d'effondrement de notre société humaine (Sinanian et Liguori, 2021). Les autres peuples non occidentaux vivent plus la solastalgie, soit un deuil du monde actuel (Sinanian et Liguori, 2021). Ils ne sentent pas qu'ils ont un réel impact sur la situation. Tandis que les Occidentaux vivent plutôt un sentiment de honte, de l'éco-anxiété (Pihkala, 2020a).

Ce sont les populations des pays émergents qui vivent le plus les conséquences de la crise environnementale (Huizen, 2019). À titre d'exemple, Aruta et Guinto (2022) s'intéressent au cas des Philippines, un pays qui a vécu plusieurs catastrophes environnementales. Les auteur.es expliquent que l'expérience directe avec le changement climatique impacte différemment les individus. Ils peuvent vivre plus un sentiment de désespoir. Le manque de changement global (mondial) et local augmente aussi l'anxiété écologique des personnes. Or, ils développent aussi une résilience selon différents facteurs, tels que la collaboration et l'entraide. La crise est aussi motrice de changement dans nos sociétés actuelles. Le changement est bénéfique, car il est nécessaire face à la crise écologique.

Retombées chez la population

Les études cliniques présentent différentes retombées de l'éco-anxiété. Williams (2020) nomme la corrélation entre la santé (mentale et physique) et la crise climatique/crise environnementale. Le trouble du stress post-traumatique a augmenté de 10%, ainsi que la dépression et l'anxiété (Cianconi, Betro et Janiri, 2020). On dénombre une augmentation taux suicide chez les agriculteurs (Coffey, *et al.*, 2021). Dans leur étude, Chen *et al.*, (2020) ont trouvé que les femmes sont plus affectées par la crise environnementale. En effet, Williams (2021) démontre que les hommes et les personnes âgées dénie le plus les changements climatiques. Coffey *et al.* (2021) offrent des conseils pour les professionnels, car certain.es ne se sentent pas suffisamment outillé.es pour aider les personnes éco-anxieuses.

L'âge

Les études sur l'éco-anxiété se basent plutôt chez les jeunes que chez les adultes. Ça nous porte à réfléchir sur qui repose la responsabilité de la crise environnementale. Est-ce que les adultes sont autant affectés par l'éco-anxiété ?

Hogg *et al.* (2021) nomment que les jeunes sont plus à risque de vivre de l'éco-anxiété. Les jeunes issus de la génération millenium sont plus inquiets face à la crise environnementale (Clayton et Krazsia, 2020). En effet, 56% des jeunes sentent que l'humanité est condamnée (Usher, 2022). Sur les jeunes âgés de 16 à 25 ans, 84% d'entre eux/elles se disent au moins modérément inquiet.es face au changement climatique lors d'un sondage en 2021 auprès de 10 000 personnes (Gupta, 2022). Ainsi, on peut se questionner par rapport aux raisons pour lesquelles les jeunes sont plus impacté.es, les retombées de ces résultats et les solutions possibles auprès de la jeunesse.

Le genre

Pour terminer, le genre est une variable influençant l'éco-anxiété. Si nous adoptons une vision plus clinique, nous incluons l'éco-anxiété en santé mentale. De manière

générale, les femmes au Québec vivent avec plus de problèmes de santé mentale que les hommes. En 2019, 54% des femmes qualifiaient leur santé mentale d'excellente ou très bonne tandis que la statistique pour les hommes est de 66 % (QMI, 2021). En ce qui concerne l'éco-anxiété, les femmes se disent plus éco-anxieuse que les hommes (Fauroux, 2022). Ces statistiques nous amènent à considérer le genre comme un facteur chez les individus.

À travers cette recension des définitions sur l'éco-anxiété, ainsi qu'une synthèse de la recherche actuelle sur le sujet, nous avons pu constater l'étendue et la complexité de la définition du phénomène. Il est possible de comprendre que les émotions liées à la crise environnementale sont assez cliniques. En effet, les émotions sont liées aux études en psychologie. On peut aussi plus facilement associer l'éco-anxiété à des impacts négatifs, car le terme anxiété s'y retrouve. Nous avons vu précédemment que l'anxiété est une émotion négative. Est-ce que l'éco-anxiété s'explique de la même manière ?

Les aspects négatifs de l'éco-anxiété

Certain.es qualifient l'éco-anxiété comme une émotion négative, car on ne se sent pas bien lorsqu'on la vit (Agoston *et al.*, 2022). L'émotion négative nous aide à combattre une potentielle menace. L'éco-anxiété, elle se concentre sur les impacts de la crise écologique. Nous ne savons pas lorsque la crise environnementale va atteindre un point de non-retour. Il y a un caractère incertain, incontrôlable. Dans ce sens, l'éco-anxiété est négative, car il n'existe pas de menace immédiate. Il existe aussi un enjeu à ce que l'éco-anxiété devienne obsessive (Sinanian *et al.*, 2021). Nous sentons que nous avons moins d'emprise pour remédier à la situation. Le sentiment d'impuissance est donc accru.

L'impuissance

L'impuissance est une des composantes cognitives de l'anxiété. Une étude a trouvé une corrélation de -0,50 entre l'anxiété et le sentiment d'efficacité personnelle (Schwarzer, 2013). La Covid-19 a affecté la santé mentale des jeunes (Boyd et Parr, 2020). Plusieurs études ont été réalisées à la suite de la pandémie. Boyd et Parr (2020) expliquent que le

sentiment d'impuissance et le manque d'espoir affectent la santé mentale. Les auteur.es effectuent donc la comparaison avec la crise environnementale. Ils expliquent que comme la Covid-19, les changements climatiques affectent nécessairement la santé mentale, car elle engendre les sentiments d'impuissance et de perte d'espoir. L'impuissance soulève le manque d'*empowerment* vécu. L'impuissance engendre de la détresse. Les personnes ont besoin de sentir leur impact sur une situation afin de diminuer leur sentiment d'anxiété. Dans ce sens, le sentiment d'impuissance accru est source d'aspects négatifs à l'éco-anxiété (Sinanian *et al.*, 2021).

Les aspects positifs de l'éco-anxiété

L'anxiété, à elle seule, présente plusieurs enjeux psychologiques chez un individu. Or, en ce qui concerne la littérature de l'éco-anxiété, les auteur.es soulèvent des bienfaits potentiels à cette émotion « légitime ». Plusieurs facteurs peuvent être pris en compte vis-à-vis les retombées de la recherche face à l'éco-anxiété. L'un d'entre eux est la subjectivité du/ de la chercheur.euse (Girard *et al.*, 2015). On explique que la recherche s'inscrit dans la sensibilité, soit l'expérience humaine et celle du chercheur en premier. La subjectivité reflète ce qu'une personne est d'après ses expériences passées, présentes et futures. Elle est de facto présente en recherche avec la sensibilité. En effet, les chercheur.euses qui abordent l'éco-anxiété peuvent aussi se préoccuper de l'écologie. Toutefois, il est intéressant de présenter les divers résultats de ces recherches.

L'éco-anxiété est pratiquée selon certain.es auteur.es (Pihkala, 2020). Cette émotion est positive puisqu'il existe un réel danger qu'il faut prendre en considération. Les émotions négatives écologiques (plus spécifiquement la colère) peuvent aussi aider la santé mentale d'une personne, car elle se met en action. Ainsi, on nuance donc les retombées des éco-émotions (Stanley *et al.*, 2021). À titre d'exemple, Greta Thunberg, une jeune activiste a fait une tournée à travers le monde pour dénoncer la crise environnementale. Elle a influencé plusieurs personnes (dont plusieurs jeunes) et a créé un mouvement mondial (Sabherwal *et al.*, 2021). Verplanken, Marks et Dobromir (2020) débattent que l'inquiétude peut constituer une source constructive d'aide à la cause environnementale et pour soi-

même. L'éco-anxiété permet aussi de chercher de l'information et des solutions à la crise environnementale (Pihkala, 2020).

L'impact moral

L'éco-anxiété ne se limite pas uniquement à une anxiété par rapport à nos proches et à soi-même, elle est plus large. Elle implique le monde en entier. La composante macro-environnement est celle touchée par l'éco-anxiété. La macro relève de l'impact de la culture, de l'environnement dans lequel une personne œuvre (Rothman et Mizrahi, 2014). L'éco-anxiété est qualifiée de morale, car les personnes éco-anxieuses se soucient de cette problématique globale, et ce même si elles ne sont pas atteintes directement (Kurth et Pihkala, 2022).

Un exemple de positivité : employé.e en environnement

Les gens qui travaillent dans le secteur écologique ou environnemental vivent-ils plus d'éco-anxiété que la population en général ? On démontre que travailler en environnement comporte des côtés négatifs et des côtés positifs. D'un côté, le fait d'être exposé à la crise environnementale peut affecter négativement la santé mentale. Il y a un risque que l'anxiété affecte le fonctionnement d'un individu dépendamment de son intensité et de sa durée (Noy *et al.*, 2022). Les gens qui connectent avec la nature vivent aussi plus d'inquiétude (Clayton et Karazsia, 2020).

D'un autre côté, le fait de travailler avec la nature aide la santé mentale des personnes. Ce ne sont pas tous.les les travailleur.euses écologiques qui sont en contact direct avec la nature, mais si c'est le cas, ça aide au bien-être (Noy *et al.*, 2022). Ensuite, œuvrer dans le milieu environnemental fait en sorte d'avoir un sentiment de faire partie de la solution face à la crise environnementale. Se mettre en action, amène aussi une meilleure santé mentale et contribue à la cause environnementale. On peut donc mieux constater l'importance de mieux comprendre l'impact de ce phénomène dans le contexte spécifique des OBNL, à travers ce mémoire.

Ce paragraphe conclut la définition du sujet de recherche et la revue de la littérature. Il a été possible de constater que l'éco-anxiété est un phénomène en pleine expansion en recherche. Le terme est complexe et intègre diverses disciplines. La littérature nous a permis de comprendre l'éco-anxiété est une émotion qui est présente et qui peut impacter les employé.es de manière différente. En contexte OBNL, employé.es ne présentent pas toujours les mêmes motifs à travailler. Il est possible qu'ils/elles préfèrent avoir un impact sociétal plutôt qu'uniquement le salaire. Ainsi, l'éco-anxiété prend un sens important, car elle peut être valorisée.

Chapitre 3

Méthodologie – Étude 1

Tel qu'expliqué précédemment, il existe peu de recherches sur l'éco-anxiété et encore moins, voire aucune sur l'éco-anxiété en milieu OBNL (Bélizaire, 2022). Le manque de littérature a influencé notre manière d'aborder le sujet de recherche et d'avoir un portrait exhaustif de la réalité. Afin d'obtenir des informations de qualité, nous avons convenu de découvrir comment l'éco-anxiété influence le milieu OBNL et les employé.es. De ce fait, nous avons décidé, en premier temps, de faire des entretiens semi-dirigés afin d'avoir une meilleure compréhension de comment l'éco-anxiété est vécue et abordée par les employé.es des organismes à but non lucratif.

Ce chapitre présente la méthodologie adoptée dans le cadre de cette première étude. La méthodologie qualitative constitue une méthode de recherche qui implique une manière d'analyse subjective. En effet, elle se construit à partir des perceptions des êtres humains (Aubin-Auger *et al.*, 2008). L'analyse qualitative comporte une grande richesse et une complexité (Anadón et Guillemette, 2006). Cette forme d'analyse permet d'avoir une vision systémique d'une situation. Par ailleurs, il existe un risque à l'interprétation. Il est donc nécessaire d'utiliser une méthode assidue et valide.

Pour débiter, nous allons voir l'entretien semi-dirigé de manière approfondie. Pour continuer, nous allons expliquer le déroulement de la collecte de données ainsi que l'échantillon sélectionné. Par le fait même, nous allons présenter la grille d'entretien et le test pilote ainsi que ses retombées. Enfin, il sera possible de présenter le déroulement des entretiens et une explication de la méthode de codage.

L'entretien semi-dirigé

L'entretien est une des méthodes les plus utilisées dans la recherche en gestion. Cette méthode permet d'engager le contact sur de multiples expériences (Romelaer, 2005).

Il semble être pertinent d'engager un contact direct avec les répondant.es afin d'obtenir des données sur la perception des répondant.es et leur vécu. L'entretien semi-dirigé inclut une préparation préalable, tout en se laissant surprendre par les réponses des participant.es.

La présente étude une recherche exploratoire. C'est-à-dire que nous tentons de comprendre un phénomène. De ce fait, nous avons utilisé des questions semi-ouvertes. Les questions sont formulées de manière ouverte, pour laisser la personne répondre spontanément, sans la guider. L'entretien permet de rechercher l'analyse du sens que les acteurs donnent (Van Campenhoudt, Marquet et Quivy, 2022). On tente de comprendre les repères normatifs, les interprétations, les systèmes de valeurs.

L'entretien permet aussi d'obtenir des données sur un problème précis. Le sujet éco-anxiété en milieu OBNL – et plus spécifiquement un OBNL qui a une mission environnementale – constitue un sujet précis où il n'existe aucune littérature jusqu'à ce jour. De plus, nous pouvons faire des comparaisons (similitudes et ressemblances) entre les répondant.es. En effet, nous posons les mêmes questions à tous.tes, nous pouvons donc percevoir quelle réponse ressort du lot (Agogué et Plourde, 2021c). Un entretien semi-dirigé constitue un échange impossible à reproduire, car il est issu d'interactions entre le/la chercheur.euse et le/la participant.e. Chaque échange est unique et authentique (Romelaer, 2005). Il est possible que des informations ressortent auxquelles le/la chercheur.euse n'ait jamais pensé auparavant. C'est la force de cette méthode de recherche.

La revue de littérature nous a permis de sélectionner des questions qui mettent de l'avant la dynamique des émotions entre les individus. Nous avons défini les concepts dans la revue de littérature, soit les émotions, les émotions négatives, les émotions en milieu de travail et l'éco-anxiété. La littérature a aussi suggéré que l'éco-anxiété est plus vécue chez les personnes œuvrant en environnement. De plus, quelques auteur.es indiquent que l'éco-anxiété pourrait ne pas être uniquement négative et peut aussi pousser un individu à se mettre en action (Stanley *et al.*, 2021). En bref, nous avons des suppositions.

Il n'en demeure pas moins que le/la chercheur.euse ne doit pas avoir de présupposés. Ainsi, lors des entretiens, il nous semble important de bien comprendre le discours du/de la participant.e, sans mettre des mots sur le vécu du/de la participant.e. Nous utilisons des reformulations et nous tentons de nous laisser guider par le ressenti des répondant.es. D'ailleurs, lors des entretiens, deux participant.es ont demandé l'opinion à la chercheuse. Il est important, dans un entretien semi-dirigé, de ne pas porter le chapeau de l'expert.e. Ainsi, lorsque cette situation s'est produite, nous avons redirigé l'entretien vers le participant.e et nous avons nommé que nous ne préférons pas nous positionner.

Finalement, il est primordial de rappeler que l'entrevue doit être source d'expérience positive pour le/la participant.e (Romelaer, 2005). Nous sommes conscient.es que l'éco-anxiété puisse soulever des émotions négatives. Le lieu de l'entretien doit rendre confortable le/la participant.e. C'est à la place du/de la chercheur.euse de s'adapter à l'univers de la personne. Dans notre situation, nous nous sommes déplacé.es à un parc et à deux cafés. Le restant des entretiens a eu lieu via visioconférence. Ensuite, afin de favoriser le bien-être et de respecter les limites de la personne, nous rappelions fréquemment au/à la participant.e l'importance de prendre des pauses si nécessaire.

L'échantillon

Nous avons décidé de sélectionner sept participant.es pour l'étude. En effet, puisque cette étude serait complétée par une deuxième étude expérimentale, nous avons accepté que la taille soit restreinte. La taille n'a donc pas été guidée par la saturation. L'objectif de cette première étude est de mieux comprendre le phénomène pour développer des matériaux réalistes lors de la deuxième étude. Nous avons un échantillon de trois hommes et de quatre femmes. Nous voulions que le genre soit réparti de manière à avoir une bonne représentation du vécu d'une personne de façon générale.

Nous avons recruté les participant.es œuvrant dans un OBNL en environnement au Québec grâce au bouche-à-oreille. Grâce aux premiers entretiens, nous avons pu tisser des liens et obtenir de nouveaux contacts. Nous tenions à comprendre le phénomène auprès des

personnes qui sont déjà sensibilisées à la crise environnementale. La période des entretiens dure environ deux mois, soit le mois de septembre jusqu'au mois d'octobre.

Avant d'effectuer notre entrevue, nous avons envoyé un courriel aux participant.es comprenant une définition de l'éco-anxiété. Vous pouvez retrouver un modèle du courriel dans la section Annexe 1.

Le certificat d'approbation du CER est nécessaire pour toute recherche nécessitant des personnes (HEC, 2023). Le certificat garantit des règles à suivre pour la protection des individus interviewés. La première règle mentionnée est une garantie de rendre anonymes les noms des participant.es et de l'organisme pour laquelle ils/elles travaillent. Nous avons aussi offert la possibilité de se retirer de la recherche et les données collectées. Pour continuer, nous avons garanti la protection des données en les gardant dans un milieu sécurisé, soit un ordinateur avec un fichier sécurisé. Dans un même ordre d'idées, nous avons obligatoirement demandé le consentement verbal et écrit aux participant.es. Nous avons remis le formulaire par courriel avant notre entretien et demandé de le signer à la suite de notre rencontre. Lors des entretiens, nous avons réitéré les règles du certificat du CER envoyé par pièce jointe dans le courriel et demandé le consentement verbal lors de l'enregistrement. Nous avons aussi expliqué l'objectif de la recherche et notre rôle. On peut retrouver dans l'Annexe 2 et à l'Annexe 3 le certificat d'approbation éthique et le formulaire de consentement.

La grille d'entretien

Le guide d'entretien a permis à la chercheuse de se centrer sur les thèmes essentiels et de se sentir plus confortable lors de l'entrevue. Romelaer (2005) décrit le guide d'entretien comme une liste de thèmes pertinents sur le sujet. L'entretien débute aussi avec une phrase d'entame, qui est nécessaire pour que le/la participant.e se sente à l'aise.

Le guide d'entretien dans cette recherche (Annexe 4) est sous forme de questions. Les questions laissent place aux relances. Nous avons construit la grille d'entretien en

échangeant, la directrice de la recherche et la chercheuse, sur le sujet de l'éco-anxiété. La revue de littérature a aidé, mais ne représente pas la base du guide, car nous voulions explorer le sujet de l'éco-anxiété – un sujet peu étudié à date dans les milieux organisationnels. Nous avons donc mis l'accent sur la dynamique au travail, car nous voulions comprendre la fonction de cette émotion dans le milieu. Le guide d'entretien doit être connu par cœur, d'après Romelaer (2005). On peut aussi affirmer que le guide est pour des entretiens semi-directifs centrés, car les questions sont ouvertes et guidées (Romelaer, 2005).

Le test pilote

Les premiers entretiens ne peuvent parfois pas être utilisés comme matériel de recherche (Langley et Meziani, 2020). Ils permettent de se réajuster sur la pertinence du guide d'entretien, du degré de différence à ce qu'on s'attende qui arrive et de la pertinence du sujet de la méthode choisie (Dehbi, 2019). Dans le contexte de cette étude, étant donné que l'entretien semi-dirigé représente un design complémentaire à l'expérimentation, nous avons opté de mener une seule entrevue pour tester notre guide, ce qui nous a permis de déterminer ses points à améliorer et ses forces.

L'entretien s'est déroulé en présentiel auprès d'une personne œuvrant au sein d'un OBNL en environnement. Il a été possible de trouver ladite personne par la méthode bouche-à-oreille. Le test pilote s'est déroulé en présentiel. L'environnement fut informel, la personne était au courant que ses réponses allaient contribuer au test pilote. Nous avons pris un moment afin de discuter de tout et de rien avant de débiter le test pilote. Ce fut source d'apprentissage mutuel.

Il a été constaté quelques forces de la grille d'entretien. En premier lieu, les questions ont introduit graduellement le sujet de recherche. En effet, la participante avait déjà une idée du thème de l'entrevue (soit l'éco-anxiété) et croyait qu'on allait aborder directement cette thématique. Or, les questions en lien avec l'environnement ont fait ressurgir d'autres émotions sous-jacentes à l'éco-anxiété. En deuxième lieu, la grille

d'entretien a permis d'explorer l'atmosphère de travail. Ce second aspect s'est avéré pertinent pour notre deuxième étude. Par exemple, la participante a nommé des aspects à son lieu de travail qu'elle n'avait pas pensé auparavant. Elle disait que c'était intéressant.

Le test pilote a aussi mis de l'avant quelques améliorations potentielles à la grille. L'entretien s'est déroulé plus rapidement que prévu, soit 22 minutes. Ainsi, nous avons constaté qu'il est important que le/la chercheur.euse laisse des moments de silence. En effet, la participante répondait aux réponses et est revenue à deux reprises sur des questions antérieures. Cette observation nous a aussi poussées à compléter quelques sections à notre guide. Par exemple, nous avons ajouté une définition de l'éco-anxiété, car la participante ne se rappelait pas celle donnée par courriel. Nous avons aussi apporté l'aspect de récurrence et de l'intensité à la question 2 (voir l'Annexe 4). En effet, afin de mieux comprendre et mesurer la perception de la participante, cet ajout se moule bien à la question 2 comme une forme de relance. Une correction importante a été accomplie à la question 6. Effectivement, nous avons intégré une relance, soit la satisfaction à ce qui a été nommé précédemment par rapport le/la répondant.e. Nous avons ajouté une seconde relance en demandant leur perception face au fait que l'éco-anxiété devrait être abordée de manière plus formelle, c'est-à-dire par le/la gestionnaire ou si ça devrait rester informel. Enfin, nous avons ajouté une question si jamais la réponse à la question 6 est négative. Nous avons demandé si ça devrait être important de nommer l'éco-anxiété au travail et pourquoi l'éco-anxiété n'est pas abordée selon eux/elles.

Somme toute, l'entretien a permis une meilleure préparation face aux entretiens officiels dans le cadre de ce mémoire. Nous avons retenu plusieurs apprentissages et avons su être plus disposées aux divers contretemps possibles.

Le déroulement des entretiens

Les entretiens ont été source de données pertinentes dans le cadre de cette étude. Dans cette partie, il sera présenté la méthode utilisée pour les entretiens, soit la théorie ainsi que son application pratique.

Pour commencer, les entretiens se sont déroulés sur une plus longue durée de temps. En effet, nous n'avons pas attendu de terminer le recrutement avant de débiter les entretiens, car nous tenions à rédiger les verbatims au fur et à mesure. Nous tenions à ce que la rédaction soit la plus authentique possible en gardant en tête les entretiens dans notre mémoire, sans oublier les moindres détails.

En tant que chercheur.euse, les relances et les reformulations sont essentielles. Elles permettent de démontrer que le/la chercheur.euse s'intéresse réellement au/à la participant.e. Ça permet d'offrir un espace sécuritaire pour que l'individu puisse s'exprimer librement (Romelaer, 2005). Lors des entretiens, plusieurs reformulations ont été nommées par la chercheuse afin de s'assurer que nous avons (avec le/la participant.e) la même compréhension. Il faut aussi être délicat pour ne pas faire de relances ou de reformulations qui perturbent le cours de la pensée du/de la répondant.e. Les paroles exprimées peuvent affecter la perception du/de la répondant.e (Romelaer, 2005). Il faut s'intéresser à l'opinion de l'interviewé.e. L'intervieweur doit être en mesure de se rappeler ses thèmes de son guide, tout en sachant quels autres thèmes abordés par le/la participant.e sont pertinents pour la recherche.

Une difficulté soulevée est qu'il aurait été bénéfique que le/la chercheur.euse sache mieux comment réagir face aux débordements d'informations dans deux entretiens. En effet, le/la participant.e nommait d'autres aspects non pertinents pour la recherche. Il aurait été préférable que nous soyons en mesure de mieux recadrer et prendre en charge l'entretien.

Le déroulement des entretiens nous a permis de bien comprendre la situation. De surcroît, l'organisation des données est primordiale afin de bien les assimiler nos connaissances. De ce fait, dans la prochaine section, le processus de codage sera détaillé.

Le codage

Le codage est une étape essentielle à l'analyse (Saldaña, 2009). Le codage peut se définir comme « une transformation -effectuée selon des règles précises- des données brutes du texte » (Saldaña, 2009 : 3, traduction libre). Dans cette section, nous expliquerons la manière utilisée pour accomplir cette étape essentielle.

Les verbatims ont été produits grâce à l'option dictée dans des documents Word. Cette option a facilité le traitement des verbatims. Cependant, certains mots étaient mal épelés ou absents. Il a donc été nécessaire d'écouter les enregistrements audios et de corriger les textes au besoin.

Tout d'abord, nous avons décidé de travailler un document à la fois, selon les recommandations des auteur.es Blais et Martineau (2006). Nous avons établi un sujet à une couleur de surlignage. Par exemple, nous surlignons en vert lorsque le/la participant.e critique la société et nous avons nommé ce sujet enjeux de société. Nous avons choisi ces sujets lorsque nous avons construit la grille d'entretiens. Les sujets établis étaient valeurs, influence travail, enjeux société, émotions, émotions au travail, élément déclencheur, caractéristique personnelle et prise d'action. Ils ont été modifiés tout au long du processus de codage.

Après avoir surligné des extraits et les associer à des sujets, nous avons analysé les extraits et développé d'autres codes différents. Dans un premier temps, nous avons regroupé 74 codes en lisant les verbatims. Ensuite, nous avons regroupé les codes qui se ressemblent pour former 54 codes. Par exemple, nous avons associé le code *Voudrait contrôler le futur* au code *Impuissance*. Nous avons attribué un extrait de verbatim pour chacun des codes. La citation suivante présente un extrait de verbatim associé au code *Impuissance*.

Participant 6 :

Ben, c'est un surtout un sentiment d'impuissance face à l'immensité de l'enjeu. Ça se manifeste plus psychologiquement que physiquement, comme on va être déprimé. Ce n'est pas nécessairement être en dépression, mais juste ressentir moins d'énergie puis me poser des questions sur mes actions valent vraiment, est-ce que ça l'a vraiment un impact dans la société.

Pour continuer, nous avons regroupé les codes à des catégories. Par exemple, nous avons associé le code *Colère* à la sous-catégorie *Émotions*. Cet exercice nous a permis d’avoir une vision plus concise et de cibler les informations pertinentes. Nous avons associé chaque code à un nombre de fois nommé pour un.e participant.e. Nous avons par la suite additionné le nombre de participant.es qui a nommé le code. On peut retrouver à l’Annexe 5 la récurrence des codes et à l’Annexe 6 le nombre de participant.es ayant mentionné les codes.

Finalement, nous avons reformulé les thèmes et créé un nouveau schéma. Tout au long du processus de codage, nous sommes revenus fréquemment modifier le nom des thèmes, sous-catégories, catégories et codes. Nous avons créé trois thèmes principaux incluant huit catégories. Dans la figure 3 ci-dessous nous pouvons voir les trois thèmes principaux, soit l’environnement, l’éco-anxiété et le milieu de travail OBNL. Les catégories regroupent une variété de codes. Les catégories sont : *Émotions*, *Critique société*, *Élément déclencheur*, *Facteurs externes*, *Valeurs personnelles (facteurs internes)*, *Émotions au travail*, *Interactions au travail* et *Performance*. Nous avons modifié les catégories en regroupant la catégorie *prise d’action* à la catégorie *valeurs personnelles*. Nous avons aussi modifié la catégorie *perception travail* à *milieu de travail*, car il y a des codes qui ne sont pas nécessairement liés à une perception.

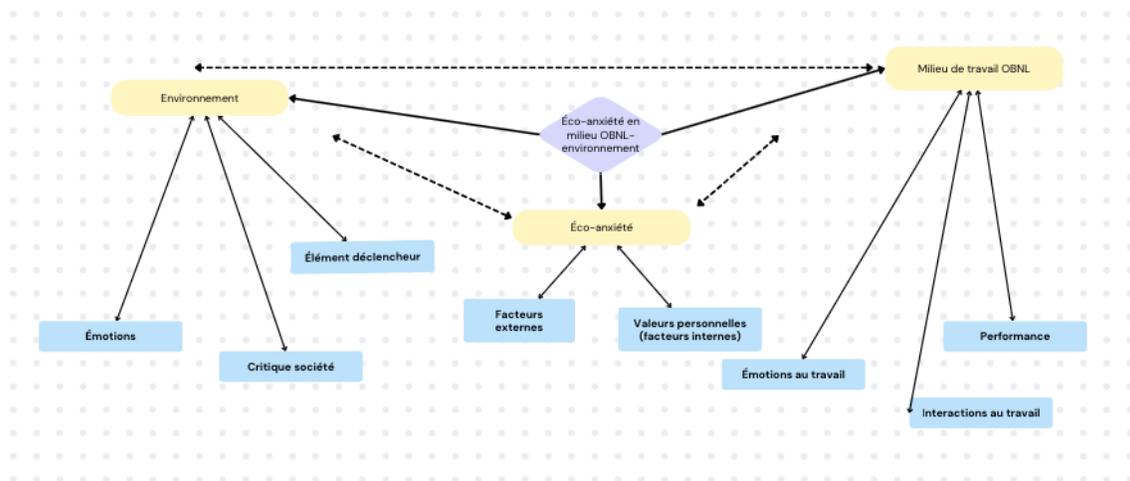


Figure 3
Schéma du codage des entretiens sur l’éco-anxiété

À partir de la figure 3, il est possible de comprendre que toutes ces composantes s'influencent entre elles (voir les flèches noires). En effet, lorsque les participant.es expliquent un sujet, on pouvait retrouver divers codes qui appartiennent à différentes catégories et ces dernières appartiennent à divers thèmes. Le schéma se base sur les participant.es et leurs perceptions de l'éco-anxiété. Le thème environnement inclut *Émotions*, *Critique société* et *Élément déclencheur*. Donc, on parle des émotions, de la critique de la société et de l'élément déclencheur face au thème de l'environnement. On peut aussi constater que l'environnement influence les catégories (émotions, critique société et élément déclencheur). Le même principe s'applique pour les deux autres thèmes. En effet, les catégories *Facteurs externes* et *Valeurs personnelles* impactent le thème *Éco-anxiété* et le thème principal influence les catégories. Enfin, le *Milieu de travail OBNL* regroupe *Émotions au travail*, *Interactions au travail* et *Performance*. Encore une fois, nous expliquons le thème et ses catégories s'influencent entre eux (Paillé et Mucchielli, 2003). Paillé et Mucchielli (2003 :149) mentionnent : « une catégorie tient à tout un ensemble d'autres catégories, elle prend son sens par rapport à ces autres catégories ». On peut retrouver au tableau 2 ci-dessous, les résultats des codes sélectionnés regroupés à leur catégorie inspirée de la figure 3.

Tableau 2

Les codes associés à leur catégorie

Émotions environnement	Critique société	Élément déclencheur	Facteurs externes	Valeurs personnelles	Émotions au travail	Interactions au travail	Performance
<ul style="list-style-type: none"> • Colère • Tristesse • Stress • Impuissance • Éco-responsabilité • Incertitudes • Peur • Découragement • Insuffisance • Incompréhension • Vide • Mettre ses limites • Épuisement militant.e 	<ul style="list-style-type: none"> • Changer société • Gens n'en parlent pas • Manque soutien • Pas de reconnaissance industrie • Gouvernement ne s'y attarde pas assez • Injustice générationnelle • Injustice entre pays 	<ul style="list-style-type: none"> • Description de l'élément déclencheur 	<ul style="list-style-type: none"> • Pas espoir planète • Catastrophe planète • Médias/nouvelles 	<ul style="list-style-type: none"> • Perfectionnisme • Empathie • Implication • Socialisation • Utilité 	<ul style="list-style-type: none"> • Émotion au travail récurrente • Stress • Reconnaissance • Colère • Tristesse • Bonheur • Entraide • Amour 	<ul style="list-style-type: none"> • Ouverture dirigeant.e • Pouvoir égal • Autogestion • Flexibilité • Implication • Enjeux groupe • Collaboration • Se sentir seul.e • Essayer d'impressionner • Inaction dirigeant.e • Tension dirigeant.e • Authenticité/transparence • Travail avec la population 	<ul style="list-style-type: none"> • Performance • Pas bien payé.e • Surcharge • Beaucoup de responsabilités • Implication

En bref, nous avons présenté la méthodologie de travail ainsi que la justification de cette application à notre étude. Le codage a montré à quel point nous avons modifié à maintes reprises les thèmes, noms des catégories et codes. Dans la prochaine section, il sera présenté les résultats de cette première section à l'étude.

Chapitre 4

Résultats – Étude 1

Les résultats permettent de mettre de l'avant un portrait général des entretiens semi-dirigés (Abdelnour, Bernard et Gros, 2017). Cet exercice nous permet aussi de nous centrer sur les points les plus parlants. Dans ce chapitre, deux sujets principaux seront présentés. Le premier étant la présence de l'éco-anxiété chez les participant.es dans le milieu ainsi que la façon dont l'éco-anxiété s'exprime chez certain.es. Le second sujet principal trouvé dans le cadre de cette étude est l'atmosphère au travail dans le milieu OBNL et son impact sur les émotions, dont plus spécifiquement, l'éco-anxiété.

L'éco-anxiété... une émotion bien présente

L'éco-anxiété touche près de la moitié des jeunes (Wong et Powell, 2022). Dans nos entretiens, nous avons constaté que la majorité des participant.es vivent de l'éco-anxiété. La présence de l'éco-anxiété a fait ressortir différentes composantes, telles que les émotions sous-jacentes à l'éco-anxiété et les caractéristiques des participant.es en ce qui concerne l'environnement.

De prime abord, la majorité des personnes présentes pour l'entretien se considèrent elles-mêmes éco-anxieuse. Effectivement, sur sept participant.es, six se considèrent éco-anxieux.ses. Il est important de spécifier que l'intensité du niveau d'éco-anxiété varie. On retrouve cinq participant.es nomment avoir un niveau d'éco-anxiété élevé, une personne a un niveau d'éco-anxiété à faible intensité et une personne n'en vit pas (absence d'éco-anxiété). La citation ci-dessous présente un.e participant.e ayant un niveau d'éco-anxiété élevé.

Pour moi, c'est tous les sentiments négatifs reliés au problème ou à l'urgence environnementale. Donc que ce soit de la frustration, de la rage, de l'anxiété, de la nervosité ou bien des fois je ne sais pas trop comment mettre le mot dessus, mais c'est juste un sentiment de vide à l'intérieur de moi-même. C'est de se sentir un petit peu désespéré, en anglais c'est helplessness. Se sentir trop petit pour résoudre le problème face à la grandeur du problème. Tout ça, je dirais ça rentre dans l'éco-anxiété. [...]J'apprends à la gérer, mais c'est un sentiment qui est

toujours là. Puis, il est à l'arrière de toutes mes pensées et surtout de toutes mes conversations avec le monde.[...] Je dirais que c'est un mix de comme une frustration puis, c'est comme un « je ne peux pas croire ! ». Tu sais, je ne peux pas croire que les gens, que certaines personnes qui sont approchées avec les informations décident ou acceptent de fermer leurs yeux puis de continuer à vivre sans y penser.

Participant.e 5

Un.e des six participant.e se considère éco-anxieux.se, mais à faible intensité ou de façon nuancée :

Si je vis de l'éco-anxiété... Je ne dirais pas oui je ne dirais pas non, je dirais une couleur plutôt grisâtre.

Le/la participant.e 3, soit celui/celle qui ne ressent pas d'éco-anxiété a pu décrire sa vision de l'éco-anxiété :

Ben déjà, à la base, je ne me considère pas comme une personne anxieuse haha. J'imagine que ça joue euh... Ça joue, mais je ne pense pas que je ne me considère pas comme éco-anxieuse non plus. Ben, je le vois très simplement comme les gens qui vivent de l'anxiété par rapport à l'avenir de la planète. Tu sais, les enjeux environnementaux. Donc moi j'imagine les personnes éco-anxieuses comme... tu sais les personnes qui vraiment vivent un stress ou une anxiété comme physique, comme présentes.

Participant.e 3

À travers ces citations, on peut comprendre que même si les participant.es ne se décrivent pas tous.tes comme étant éco-anxieux.ses, l'émotion leur semble connue et répandue. La revue de littérature nous a permis de voir la complexité du phénomène et la difficulté à y accorder une définition. De ce fait, la perception des participant.es nous est fondamentale.

La crise de l'environnement engendre des émotions « négatives »

Nous avons compris que les participant.es ont décrit l'éco-anxiété à travers différentes émotions. L'émotion la plus nommée est celle du stress. Elle a été dite par cinq

personnes. À titre d'exemple, le/la participant.e 5 nous nomme sa vision environnementale :

J'ai toujours eu vraiment cette conscience-là, puis ce stress-là. J'imagine qu'on va en reparler haha, de l'environnemental. Donc ça l'a toujours fait partie de moi.
Participant.e 5

Une seconde émotion nommée est l'impuissance. Elle est nommée par quatre participant.es.

Je l'ai déjà un peu abordé[, mon éco-anxiété,] indirectement en disant mon sentiment d'impuissance. Parfois, je l'aborde et je me dis « ça sert tu à quelque chose vraiment ? ». C'est décourageant de voir telle affaire ou... tu sais nous [à mon emploi OBNL], on fait plein d'actions dans cette direction-là [pour aider l'environnement] puis là, il y a une loi ou un règlement ou comme un truc qui va dans l'autre direction. Je me dis « tout ce que j'ai fait ne sert à rien ».
Participant.e 7

À travers les entretiens, nous avons remarqué que l'éco-anxiété est reliée au futur, une forme d'incertitude ou de perte d'espoir. Le/la participant.e 1 l'a soulevé :

Aussi, ce qui est de plus en plus là, c'est un sentiment de sécurité. Aussi perte de confiance envers la société, ça me rend triste. Faire en sorte que je ne puisse pas faire confiance à autrui autour tsay. Pi euh perte d'espoir envers certains rêves que j'ai ou pourrais avoir. »

Participant.e 1

Cette émotion, soit l'incertitude face au futur, est revenue auprès de quatre participant.es.

L'éco-anxiété est aussi attachée à la colère, une émotion intéressante. La colère est considérée comme une émotion négative. Or, nous avons pu voir que la colère peut aussi être positive selon l'interprétation. En effet, la colère peut donner une force pour se mettre en action. Le/la participant 4 en parle :

Quand j'ai commencé cette coopérative de mon côté à moi c'était à cause d'un problème, I mean j'étais triste, mais après c'était la colère parce que j'ai remarqué d'autres choses. Je travaillais déjà dans la gestion des matières résiduelles fait que

je pourrais voir des choses, mais j'ai réussi à canaliser cette colère dans quelque chose de productif, mais qui a pris beaucoup de sacrifices quand même. C'est payant autrement.

Participant.e 4

La colère a touché quatre participant.es sur sept. Étant donné que la colère est nommée par la majorité des participant.es, on peut déduire que cette émotion occupe une place importante avec le sujet du mémoire.

Dans un autre ordre d'idées, il semble que le profil des participant.es œuvrant dans un OBNL environnemental comporte quelques similarités. La première soulevée est la valeur environnementale. Cette valeur est revenue auprès de cinq participant.es. :

L'éco responsabilité ça c'est quelque qui m'a toujours tenu à cœur. C'est quelque chose, tu sais. Mes parents, quand j'étais petite, mon père était toujours strict avec le recyclage ou des trucs comme ça donc c'est vraiment que j'ai grandi avec ça.

Participant.e 5

On peut retrouver ci-dessous au tableau 3 les cinq codes vis-à-vis l'environnement qui viennent d'être présentés, ainsi que leur récurrence et le nombre de participant.es les ayant nommés.

Tableau 3

Cinq principaux codes face à l'environnement

Codes	Nombre récurrence	Nombre de participant.es touché.es
Stress	6	5
Pas espoir	4	4
Colère	11	4
Impuissance	5	4
Valeur environnement (éco responsabilité)	6	5

Ensuite, il nous semble intéressant de soulever la catégorie de critique face à la société. Cette catégorie est revenue auprès de quatre participant.es, de manière différente. Les principaux codes soulevés en lien avec la catégorie sont le fait de vouloir changer la société, le fait que les gens n'en parlent pas assez (de l'éco-anxiété) et que le gouvernement n'en fait pas assez. La citation ci-dessous présente une critique du/de la participant.e 1 par rapport à l'enjeu de justice en société:

Dans le fond, c'étaient pas mal quelques petites choses qui sont reliées à l'environnement, mais c'est surtout le respect des de la nature de l'environnement. C'est aussi une question de justice générationnelle, beaucoup de choses. Justice économique, contre le capitalisme...

Participant.e 1

De surcroît, deux participant.es ont spécifiquement critiqué les médias comme quelque chose de négatif. Le/la participant.e 4 en fait part :

Pour moi, l'éco-anxiété, c'est quand on commence à montrer des documentaires ou dans le journal comment ça ne va pas bien la planète. Puis je ferme la télévision parce que je ne suis pas capable.

Participant.e 4

Le tableau 4 ci-dessous présente les trois principaux codes qui abordent le sujet de la société face à l'enjeu de l'éco-anxiété.

Tableau 4

Trois principaux codes vis-à-vis la société (facteurs externes)

Codes	Nombre récurrence	Nombre de participant.es touché.es
Vouloir changer la société	7	4
Les gens n'en parlent pas	7	4
Gouvernement n'en fait pas assez	6	4

Pour terminer, cinq participant.es ont nommé un évènement déclencheur à leur implication pour l'environnement. Le code a été nommé à huit reprises. Un.e participant.e nous parle d'un évènement en particulier qui date de sa jeunesse :

Bon maintenant dans mon cas, c'est l'indignation. C'est une longue histoire, mais j'ai toujours... Pour moi les déchets ont toujours été un problème depuis petite... Je ne comprends pas pourquoi on a des déchets partout là, spécialement lorsqu'on va dans une plage ou dans un parc dans la montagne ç'a toujours été comme... Non ça me dérangeait.

Participant.e 4

L'implication ressort d'ailleurs auprès de quatre participant.es. On emploie par implication comme aider auprès de causes sociales ou environnementales. En effet, ils/elles nomment s'être impliqué.es soit bénévolement, soit au sein d'une association ou tout simplement en travaillant dans un OBNL afin d'apporter un changement à la société.

En bref, les résultats ont présenté quelques caractéristiques communes chez les participant.es qui nomment vivre de l'éco-anxiété. Nous avons pu voir que le stress, l'impuissance, l'incertitude, la colère et, par le fait même, l'indignation rassemblent plusieurs. Les valeurs environnementales constituent un point commun pour la majorité des participant.es.

L'atmosphère en milieu OBNL : l'humain au cœur du travail

Cette étude tente de comprendre un milieu spécifique, soit les OBNL. De ce fait, une bonne partie de l'entretien a fait ressurgir des dynamiques au travail. Le milieu de travail regroupe le plus de codes, soit 35. On peut donc constater que c'est un point central pour les répondant.es. Nous avons observé que pour les participant.es qui œuvrent auprès de la population, les émotions au travail semblent plus récurrentes et qu'il existe, dans le milieu, une ouverture à échanger sur les émotions ou à être authentique. Pour commencer, six participant.es ont nommé le fait que les émotions sont récurrentes au travail.

Cassandra : je me demandais si selon toi c'est quand même récurrent ce partage d'émotions [...]?

Participant.e 1 : Je dirais que c'est récurrent, même intense. Dans le sens que c'est... On dirait que c'est comme très normalisé.

Ensuite, les interactions en milieu de travail sont une thématique revenue fréquemment. Six participant.es ont mentionné travailler directement auprès de la population. Une personne explique qu'une des raisons pour laquelle il/elle travaille dans l'OBNL est le contact avec la population :

Je voulais vraiment aller avec les gens qui veulent changer le monde sur leur terrain dans leur communauté puis c'est comme ça que ça m'a amené vers [le nom du milieu de travail en OBNL].

Participant.e 4

Pour continuer, les résultats nous ont permis de comprendre qu'il existe une ouverture aux échanges sur les émotions ou à d'être authentique vis-à-vis les émotions vécues. Le/la participant.e 5 en témoigne dans cette citation :

Oui absolument. Honnêtement si tu m'avais posé cette question-là il y a quelques semaines je n'aurais pas pu répondre, mais là je peux répondre parce que la semaine dernière j'ai eu un moment où j'ai vraiment eu une difficulté personnelle puis ça m'a poussé à... À devoir prendre une journée genre mental healthcare et puis euh c'est c'est la première fois pour moi que j'ai dû faire ça donc j'avais un peu d'hésitation à ce que... Est-ce que je le dis ou est-ce que je crée une excuse, que je dise que je suis malade ou physiquement ou quelque chose d'autre, mais je me suis dit, dans mon équipe, on est des femmes de mon âge et on est très confortable avec les émotions normalement. Fait que je leur ai dit j'ai dit « Regardez, j'ai un évènement qui m'a bouleversé, j'ai besoin de prendre une journée pour moi-même » puis non seulement est-ce que tout le monde a été vraiment ouvert pour sortir euh c'est qu'il y a aussi une de mes collègues qui m'a appelé. On a passé comme un 45 minutes au téléphone puis on s'en est parlé. Puis, elle aussi, elle a partagé avec moi la fin de semaine très émotionnelle et difficile qu'elle a eue. Donc oui, on est vraiment ouvert.

Participant.e 5

Le tableau 5 ci-dessous présente les deux codes avec un nombre de récurrences le plus élevé et le plus grand nombre de participant.es touché.es en lien avec la catégorie des interactions en milieu de travail OBNL.

Tableau 5

Deux principaux codes vis-à-vis les interactions en milieu de travail

Codes	Nombre récurrences	Nombre de participant.es touché.es
Authenticité	6	5
Travail avec la population	6	6

Un autre résultat intéressant est la performance au travail. On constate qu'elle a été abordée par quatre participant.es et a eu une récurrence de six. Le/la participant.e 1 développe sur le thème :

Ils [mes collègues] n'arrêtaient pas de me dire que j'ai vraiment réussi [le projet], mais je me disais que je n'avais pas réussi et je voulais en faire plus.

Participant.e 1

L'émotion principale de ce mémoire, soit l'éco-anxiété au travail a été questionnée directement aux répondant.es œuvrant dans des OBNL en environnement. Un.e participant.e mentionne qu'elle est abordée, un.e autre offre une réponse nuancée, tandis que cinq employé.es ont nommé que ce sujet n'est pas abordé sur leur lieu de travail. On peut voir ci-dessous les citations liées à l'éco-anxiété. Les cinq premières citations présentent le fait que l'éco-anxiété n'est pas directement abordée au travail.

En fait juste l'éco-anxiété, non le stress, ni le burn-out beaucoup, mais je pense l'éco-anxiété c'était un peu à côté donc de l'anxiété. L'éco-anxiété, pour moi, c'est une forme d'anxiété.

Participant.e 1

Non je dirais plus des prises de conscience sur l'environnement. [...] Ils y en a qui sont... je pense qu'ils ne sont pas là pour parler d'émotions haha.

Participant.e 2

Oh ... pas exclusivement, non. Je n'ai pas souvenir de ça. Ça fait un an que je travaille là et je n'ai pas souvenir que ça a été un sujet de discussion mené.

Participant.e 3

Non, [...] mais je parlerais de mes anxiétés.

Participant.e 4

Je dirais non, pas vraiment. Par contre c'est un environnement où est-ce que si je voulais aborder le sujet, je me sentirais très confortable à le faire, mais ce n'est pas quelque chose qui est survenu depuis que je suis là.

Participant.e 5

Le/la participant.e 6 nous dit clairement que l'éco-anxiété est nommée dans ce milieu de travail. On constate que les valeurs citoyennes et l'entraide sont au cœur de sa réponse. Les émotions sont bien acceptées.

Ouais, quand même. Comme je te disais, dans notre petite équipe, on travaille avec des groupes citoyens. Puis on en ce moment, par exemple, très concrètement, chaque mois, les personnes qui le souhaitent peuvent participer à une séance avec un ou une psychologue pour parler un peu de justement d'éco-anxiété.

Participant.e 6

Le/la participant.e 7 donne une réponse plus nuancée. Il/elle mentionne qu'indirectement, l'éco-anxiété est abordée.

Euh... pas directement. Je pense qu'on sait toutes qu'on a une grosse conscience environnementale au niveau de l'anxiété reliée. Par contre, on a eu une conférence, c'était dans le cadre d'un évènement. Ce n'était pas pour les employé.es vraiment, mais tu sais, on en a profité parce qu'on a passé à l'évènement. Puis c'était une conférence sur l'éco-anxiété. C'était vraiment intéressant donc ça c'est le fun que ça ait été le sujet qui a été retenu là puis ça a été vraiment bénéfique, je pense, pour tout le monde.

Participant.e 7

Même si l'éco-anxiété n'est pas abordée par la majorité des participant.es dans l'organisme à but non lucratif, les résultats nous ont quand même frappés au niveau du partage des émotions. Sur les citations présentées ci-dessus, on peut constater que sur cinq d'entre elles, même si l'éco-anxiété n'est pas clairement dite, les employé.es semblent avoir un espace au travail pour parler de leurs émotions.

En résumé, les résultats des entretiens nous ont fait voir que l'éco-anxiété est ressentie chez presque tous.tes les participant.es (six). Ensuite, la crise de l'environnement engendre plusieurs émotions négatives. Les valeurs environnementales touchent plusieurs répondant.es (cinq) et la majorité (quatre) critique la société face à la crise

environnementale. En poursuivant, les résultats ont affiché que six participant.es œuvrent avec la population et que l'authenticité se retrouve chez cinq participant.es. De plus, la performance au travail est nommée chez quatre participant.es. Pour terminer, les participant.es expliquent qu'ils n'abordent pas l'éco-anxiété sur le milieu de travail (cinq). Cependant, cinq des participant.es expliquent qu'ils se sentiraient confortables de le nommer grâce à leur milieu de travail.

Les résultats de ces entretiens semi-dirigés nous ont aidés à créer la vignette pour la deuxième partie de l'étude. En effet, nous avons utilisé les données de cette première méthodologie pour mettre en place un scénario le plus plausible possible en lien avec l'expression de l'éco-anxiété en milieu de travail OBNL. À titre d'exemple, cinq participant.es nous ont nommés l'ouverture à échanger sur leurs émotions dans leur milieu de travail. La/la participant.e 7 nous explique même que son milieu de travail l'a aidé à affronter son éco-anxiété :

Je pense que ça m'a justement aidé d'être avec des gens qui ont... qui ont les mêmes préoccupations que moi. Puis, qui ont trouvé des solutions pour les affronter, parce que les gens qui sont un peu plus âgés puis qui travaillent encore en environnement et tout ben ça m'a vraiment aidé. Depuis que je suis dans cet OBNL là, ça l'a vraiment diminué mon éco-anxiété.

Participant.e 7

De ce fait, nous avons inclus la variable normes de travail à notre vignette expérimentale pour le deuxième design de recherche. Les normes professionnelles semblent varier. Ce n'est pas constant, selon les résultats de cette première étude. Par conséquent, nous avons choisi d'utiliser les normes comme variable modératrice pour notre deuxième étude. Le prochain chapitre présente de manière approfondie la conception de notre étude expérimentale.

Chapitre 5

Cadre conceptuel- Étude expérimentale

La présente étude fait partie des sciences sociales. En effet, en sciences de la gestion, le/la chercheur.euse contribue à la construction de la réalité (David, 1999). Comme expliqué précédemment, la première étude nous a inspirés à créer notre modèle de recherche pour la deuxième étude. En effet, nous avons vu à quel point le milieu de travail était central lors des entrevues. Nous avons décidé de nous pencher sur l'influence du/de la gestionnaire sur l'employé.e à partir de l'expression de son éco-anxiété. De plus, nous avons constaté que les normes de travail face aux émotions influençaient certain.es répondant.es. Nous avons alors décidé d'inclure les normes en lien avec l'expression des émotions comme variable modératrice.

Ce chapitre présentera, dans un premier temps, les deux approches utilisées et leur contexte dans le cadre de ce mémoire, inductive et hypothético-déductive. En deuxième temps, le modèle de recherche pour la deuxième étude expliquera la théorie utilisée et les hypothèses.

La définition de la démarche inductive et déductive

L'étude de la gestion inclut des connaissances scientifiques, soit par la démarche inductive et hypothético-déductive. La perspective interprétative de type inductif s'intéresse au phénomène humain dans le vécu (Denis, Guillemette et Luckerhoff, 2019). L'induction est définie comme un raisonnement qui utilise des données spécifiques pour aboutir à une généralité. C'est-à-dire que par les faits rapportés ou observés, on définit une idée par généralisation (Blais et Martineau, 2006). Selon les auteur.es, il existe six principes (Blais *et al.*, 2006). Le premier principe est que l'analyse de données doit être guidée par les objectifs ou les questions de recherche. Deuxièmement, l'analyse doit être lue à plusieurs reprises et interprétée. Troisièmement, les résultats doivent provenir de l'analyse et non pas de « réponses souhaitées ». Dans un même ordre d'idées, le quatrième principe

est de développer des catégories à partir des données brutes. Il est possible que le modèle contienne des catégories développées préalablement pendant le processus d'analyse. Le cinquième principe est que les résultats proviennent de multiples interprétations du/de la chercheur.euse. Le dernier principe est l'évaluation des résultats. Le/la chercheur.euse s'intègre dans le phénomène afin de faire ressurgir les données pertinentes (Denis, Guillemette et Luckerhoff, 2019). À partir de l'observation empirique, l'approche inductive vise à construire des théories. Le fait de théoriser est d'essayer d'exposer des phénomènes complexes.

L'approche déductive est en quelque sorte le contraire de l'approche inductive. C'est-à-dire qu'on démarre avec une problématique et des hypothèses et on tente de les tester par la suite (Dehbi et Angade, 2019). Le déductif va du général au particulier. La démarche comprend quatre étapes. La première est de déterminer des concepts reliés à la problématique. La seconde est de vérifier que la théorie existante est non concluante. La troisième est la proposition de nouveaux modèles. La quatrième étape est de confirmer ou d'invalider nos hypothèses ou théories. L'approche déductive tend à expliquer les relations causales entre les concepts et les variables. Dans une certaine mesure, elle peut généraliser les résultats de recherche. L'approche déductive n'est pas que qualitative, elle peut aussi être quantifiable (Anadón *et al.*, 2006).

La première étude mobilisant les entretiens qualitatifs est issue de la démarche inductive. En effet, nous avons étudié le phénomène afin d'obtenir des généralités. Les données de nos entretiens précédemment présentés nous ont été utiles afin de construire notre expérimentation. La méthode de l'expérimentation « permet de tester des hypothèses sur des échantillons représentatifs de la population à laquelle les résultats de la recherche ont été généralisés » (Dehbi et Angade, 2019 :13). Tout au long du processus quantitatif, nous nous permettons de revenir à certaines théories et les données des entrevues (déductif). En bref, le mémoire intègre les deux approches. L'étude qualitative fut inductive en grande partie, car nous avons réalisé des recherches sur l'éco-anxiété, mais pas dans un milieu autant spécifique qu'en OBNL. L'étude quantitative sera déductive puisque nous prenons les données de notre première étude pour construire notre expérimentation. Dans

la prochaine section, le modèle de recherche utilisé lors de l'étude expérimentale sera présenté, suivi d'une revue de littérature expliquant les hypothèses choisies.

Le modèle de recherche

Cette section présente le modèle de recherche effectué pour notre expérimentation (étude 2). Les émotions influencent la motivation (Popa et Salanta, 2013). Les émotions influencent les ganglions de la base dans le cerveau humain (Blakemore, Neveu et Vuilleumier, 2017). Les ganglions de la base du cerveau humain ont pour fonction de réguler les mouvements moteurs, l'apprentissage, les habitudes, les mouvements des yeux et la cognition. Cette partie du cerveau joue un rôle important sur la motivation (Blakemore *et al.*, 2017). De ce fait, nous nous sommes intéressés à **l'impact de l'éco-anxiété par les questionnaires sur la motivation des employé.es.**

La plupart des employé.es ont besoin de motivation afin de se sentir bien dans leur lieu de travail et, de ce fait, performer mieux (Ganta, 2014). Les employé.es motivé.es sont plus créatifs, persévérants et productifs. Selon Bartol et Martin (1998), la motivation rend le comportement plus énergique et augmente la tendance à persister. La motivation est un aspect important en tant qu'influence positive sur les autres dans une compagnie (Islam, 2008).

Plusieurs méthodes sont mises en place sur le lieu de travail pour motiver les employé.es, ce qui assume, parfois, que les travailleur.euses sont influencé.es uniquement par des facteurs externes, comme le salaire. Or, la motivation est plus complexe que la carotte et le bâton. La psychologie prouve à travers la motivation qu'il existe aussi des facteurs internes. À titre d'exemple, des emplois ayant une mission sociale. En effet, le milieu n'offre pas toujours un salaire compétitif comme une entreprise classique (Breton-Champigny, 2019). Dans le cadre de l'étude expérimentale, nous allons explorer la motivation autonome grâce à la théorie de l'autodétermination.

La théorie de l'autodétermination (Gagné et Déci, 2005)

La théorie de l'autodétermination (« Self-determination theory » : SDT) a contribué à mettre de l'avant plusieurs types de motivation. Cette théorie prend en compte trois besoins psychologiques fondamentaux : l'autonomie, la compétence et l'appartenance sociale (Deci, 1975). La théorie de l'autodétermination (TAD) met l'accent sur la motivation et la personnalité en lien avec les besoins psychologiques des humains. Il existe l'amotivation, la motivation externe et la motivation intrinsèque. L'amotivation se définit comme l'absence de motivation. La motivation externe se divise en sous-catégorie, la régulée, l'introjectée, la identifiée et la intégrée (Deci, 1975). La motivation intrinsèque se définit comme seulement l'intérêt et la joie que procure de faire une action (Howard *et al.*, 2020). Elle est critique dans le développement de l'humain cognitif, social et physique (Ryan et Deci, 2000).

D'après la théorie de l'autodétermination, les trois besoins fondamentaux, soit l'autonomie, la compétence et l'appartenance sociale influencent la motivation intrinsèque. En effet, la motivation autonome augmente lorsque les individus se sentent responsables de leur succès. Selon la théorie cognitive d'évaluation (« Cognitive evaluation theory » : CET), le fait d'avoir des dates butoirs, des récompenses, de la surveillance et des évaluations font en sorte de diminuer le sentiment d'autonomie (Gagné et Déci, 2005). Les mauvaises rétroactions engendrent une mauvaise vision de soi. L'impact négatif sur la mauvaise vision de soi diminue alors le niveau de motivation intrinsèque et extrinsèque ce qui augmente le risque que les individus soient amotivés. Nous avons aussi fait le parallèle entre l'anxiété au travail et la diminution de la motivation. Le fait d'avoir un niveau d'anxiété trop élevé au travail peut diminuer la motivation chez certain.es (Plain, 2022).

Le TAD émet la distinction entre la motivation autonome et la motivation contrôlée (Gagné et Déci, 2005). Lorsqu'on analyse la qualité de la motivation, il est préférable de comparer la motivation autonome et la motivation contrôlée que de comparer la motivation intrinsèque et la motivation extrinsèque (Shahar *et al.*, 2003). En effet, 50% des répondant.es présentent une motivation intrinsèque et extrinsèque, elles ne sont pas

nécessairement à l'opposé (Ratelle *et al.*, 2007). On définit la motivation autonome comme une motivation est orientée par le soi, c'est-à-dire la motivation identifiée et intrinsèque (Ratelle *et al.*, 2007). Ces deux types de motivations sont corrélées. La motivation contrôlée est une pression d'avoir à faire l'action, la satisfaction ne provient pas de l'activité, mais de la conséquence à l'accomplir (Gagné et Deci, 2005).

Dans le cadre de ce mémoire, nous nous intéressons particulièrement à la motivation autonome, car c'est celle qui assure la plus grande performance sur le long terme en milieu de travail (Ng, 2018). Nous tenons donc à comprendre comment l'expression du/de la leader influence la motivation autonome d'un.e employé.e. Nous précisons que ça peut varier selon des facteurs. Nous avons choisi le facteur des normes en fonction des réflexions sur la première étude. La figure 4 ci-dessous présente un résumé visuel de notre modèle de recherche.

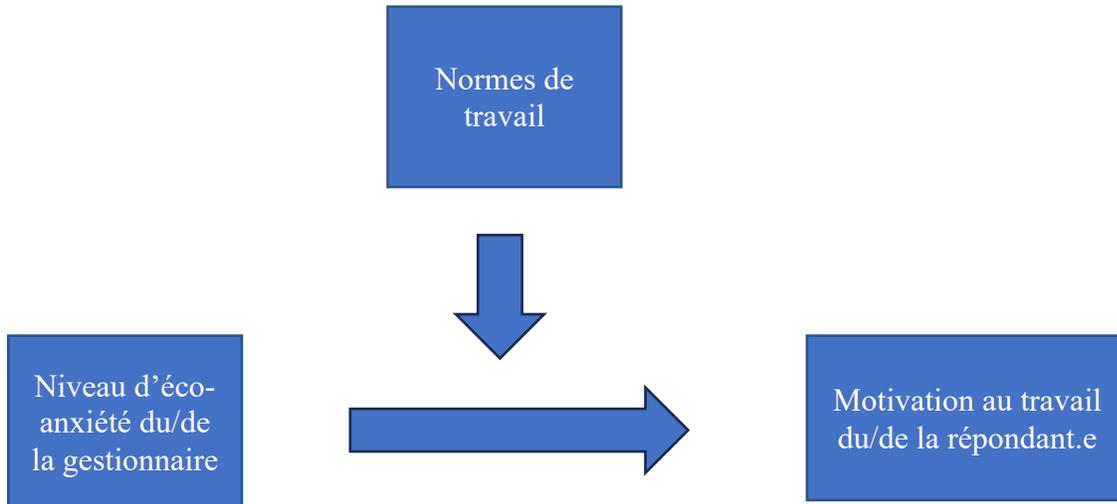


Figure 4

Le modèle de l'étude expérimentale sur l'éco-anxiété

Dans la section suivante, il sera présenté les hypothèses, en fonction de la variable indépendante, la motivation autonome (motivation identifiée et intrinsèque).

Les hypothèses

L'éco-anxiété des gestionnaires et son effet direct sur la motivation autonome des employé.es

La littérature a montré le fait que l'émotion de l'anxiété peut avoir des impacts négatifs chez les employé.es (Plain, 2022). Or, la littérature a aussi présenté le fait que l'éco-anxiété peut motiver les individus à se mettre en action (Pihkala, 2020b). On appelle cette forme d'anxiété de l'anxiété pratique (Pihkala, 2020a). L'étude 1 nous a montré que plusieurs répondant.es vivaient de l'éco-anxiété, mais elle est peu abordée en milieu de travail. Toutefois, cinq participant.es se sentiraient confortables à échanger sur cette éco-émotion due à la transparence vis-à-vis les émotions de l'organisation. Nous nous questionnons par rapport à l'impact direct du/ de la gestionnaire vis-à-vis les travailleur.euses face aux émotions. De ce fait, nous avons choisi de combiner l'influence du/de la gestionnaire avec l'éco-anxiété comme variable indépendante.

En milieu de travail, les émotions ne sont pas toujours bien acceptées (Chaves *et al.*, 2004). Cependant, nous les vivons tous.tes au quotidien. La diversité des émotions ressenties est un signe de santé mentale et physique qui est autant pertinent que le fait de faire de l'exercice physique (Quoidbach *et al.*, 2014). Nous pourrions voir les émotions négatives comme des signaux qui permettent d'évoluer (Rousseau et Bertholet, 2022). Effectivement, éviter les émotions négatives au lieu de les accepter nous mène plus directement vers la souffrance (Machell, Goodman et Kashdan, 2015). Précédemment, l'introduction nous a permis de constater que la crise environnementale est de plus en plus omniprésente (Prévost, 2022). Le fait de reconnaître et d'accepter l'éco-anxiété permettrait de limiter la souffrance et, de ce fait, d'augmenter la motivation autonome. En effet, Howard *et al.* (2020) ont présenté que la motivation intrinsèque provienne de l'intérêt ou la joie de faire une action.

Les gestionnaires présentent un rôle significatif face à la gestion des émotions des employé.es et leur motivation autonome (Mikkelsen, Jacobsen et Andersen, 2017). À titre

d'exemple, les gestionnaires qui renforcent doucement des comportements, comme en discutant ou négociant, ont moins de risque de réduire l'autodétermination d'un.e employé.es, car ce style permet le choix individuel (Mikkelsen *et al.*, 2017).

D'après Clarke, Hope-Hailey et Kelliher (2007), les gestionnaires ont conscience que leurs émotions peuvent impacter les employé.es. Ils ne veulent pas paraître faibles (Clarke, Hope-Hailey et Kelliher, 2007). Or, lorsque les gestionnaires et les employé.es présentent des pensées ou expriment des émotions, les employé.es établissent plus facilement un lien de confiance face au gestionnaire et à l'entreprise et ce, même si leurs émotions ou pensées ne sont pas les mêmes (Mikkelsen *et al.*, 2017). De plus, le fait qu'un.e gestionnaire soit authentique, en exprimant son émotion a plus de chance de faire en sorte que l'employé.e soit attaché à son/sa leader (Rahimnia et Sharifirad, 2015). De ce fait, ça réduit le stress de l'employé.e et augmente la satisfaction au travail (Rahimnia *et al.*, 2015). En conséquence, ça améliore aussi la motivation autonome (Howard *et al.*, 2020).

Hypothèse 1 : L'expression de l'éco-anxiété par un.e gestionnaire, influence la motivation autonome de façon positive. La motivation autonome sera plus élevée pour le/la gestionnaire présentant un niveau d'éco-anxiété élevé, suivi de celui/celle présentant.e un niveau d'éco-anxiété faible. La motivation autonome du/de la répondant.e ayant lu le scénario du/de la gestionnaire ne présentant aucun niveau d'éco-anxiété sera la plus basse.

L'effet modérateur des normes

Il est indéniable de prendre en considération les émotions dans le milieu de travail (Jeantet, 2018). Le travail implique les personnes tant au niveau du savoir-faire que du savoir-être, en utilisant leur empathie, leur confiance en soi et leur envie de bien faire, par exemple. Dépendamment du métier, les normes en milieu de travail diffèrent (Jeantet, 2018). Un environnement à l'autre peut modifier les émotions d'un.e employé.e en fonction de ses caractéristiques (Yang, Wang et Li, 2020). Le travail émotionnel d'une entreprise peut avoir des effets positifs et/ou négatifs. Si un.e employé.e travaille longtemps avec une forte intensité, la personne risque d'être plus impatiente, apathique et exténué

émotionnellement (Yang *et al.*, 2020). D'un autre côté, si l'entreprise utilise un modèle de gestion positif par rapport aux émotions, la motivation d'un.e employé.e augmente (Yang *et al.*, 2020).

Le fait que les gestionnaires présentent une gestion émotionnelle au travail influence les employé.es à prendre exemple sur ces derniers. Yang *et al.* (2020) expliquent qu'il est important que les managers aient une bonne gestion de leurs émotions. Une base devrait être établie par l'organisation (normes) conjointement, les gestionnaires montreraient l'exemple par rapport à la gestion des émotions afin que les travailleur.euses puissent se sentir satisfait.es au travail et de ce fait, motivé.es (Yang *et al.*, 2020).

Nous avons constaté lors de l'étude 1 que les normes du milieu de travail OBNL varient. Elles sont nommées chez la majorité des participant.es. Ainsi, nous avons décidé d'inclure les normes comme variable modératrice afin de voir si elles allaient tempérer les résultats du modèle. Nous croyons que lorsque c'est entendu plus formellement que le partage des émotions soit accepté, la relation entre l'expression de l'éco-anxiété et la motivation sera renforcée. Plus précisément, les normes agissent comme modérateur dans la situation. L'objectif est de dire que la relation va changer en fonction des normes.

Hypothèse 2 : L'effet du partage de l'éco-anxiété sur la motivation sera plus fort lorsque les normes des émotions au travail sont présentes que lorsque les normes sont absentes.

Le chapitre 4 nous a permis de mieux saisir notre approche effectuée pour cette étude. À la lumière du modèle théorique qui vient d'être vu, le prochain chapitre présentera de manière plus détaillée la méthodologie de l'étude 2 inspirée du modèle précédent.

Chapitre 6

Méthodologie – Étude 2

Ce chapitre présente la méthodologie pour la deuxième étude. La méthodologie présentera le design de recherche utilisé et l'échantillon sélectionné. Ce chapitre expliquera les matériaux mis en place en fonction des variables. Les matériaux incluent les vignettes et le test pilote. Aussi, il sera possible de voir les mesures utilisées. Finalement, la stratégie d'analyse sera mise de l'avant dans le but de voir comment les résultats se sont concrétisés.

Le design de recherche

L'étude expérimentale a été utilisée comme design de recherche. Les méthodes expérimentales consistent à tester la validité d'hypothèses (Agogué et Plourde, 2021b). Ce design met de l'avant un effort afin d'influencer les facteurs étudiés qui pourraient affecter les résultats. Il y a aussi un effort de bloquer les autres facteurs pouvant influencer les résultats. Ensuite, l'étude expérimentale mesure les effets des facteurs étudiés. Notre méthode expérimentale utilise des scénarios fictifs afin de pouvoir manipuler la variable indépendante et la variable modératrice et de voir leurs impacts sur la motivation autonome.

Les participant.es doivent lire un texte de consentement afin de pouvoir répondre au sondage. Nous spécifions que le questionnaire est anonyme et qu'il porte sur des scénarios fictifs. Nous précisons que nous sommes intéressés à leurs perceptions et qu'il n'y a pas de bonnes réponses. Nous expliquons aussi que le consentement peut se retirer à tous moments.

Après avoir lu le formulaire de consentement, nous avons inclus des questions de validité sur le/la participant.e en demandant l'âge et si le/la répondant.e a ou a déjà œuvré en milieu OBNL. En effet, nous avons choisi d'inclure des personnes œuvrant en OBNL plus largement à l'instar des OBNL en environnement lors de l'étude 1 afin de trouver un nombre suffisant de participant.es. Pour continuer, les répondant.es lisent un scénario les demandant de s'imaginer en tant qu'employé.e d'un OBNL. Ils/elles étaient assigné.es de

façon aléatoire à une condition sur six mobilisant la variable modératrice et la variable indépendante. Le texte des manipulations sera présenté plus tard dans le chapitre.

Condition 1 : normes présentes et éco-anxiété élevée.

Condition 2 : normes présentes et éco-anxiété basse.

Condition 3 : normes présentes et éco-anxiété absente.

Condition 4 : normes absentes et éco-anxiété élevée.

Condition 5 : normes absentes éco-anxiété basse.

Condition 6 (condition contrôle): normes absentes et éco-anxiété absente.

Les participant.es ont tous et toutes été mis en contexte qu'ils/elles œuvrent au sein d'une équipe de 10 personnes et que leurs tâches sont claires et concises. Leurs activités ne varient pas énormément. Ensuite, dans l'idée de manipuler le concept des normes, les participant.es peuvent soit voir un scénario mettant en lumière des normes au travail valorisant le partage des émotions ou une absence de normes sur les émotions. Pour continuer, ils/elles se retrouvent dans la salle à manger du bureau et discutent avec leur gestionnaire de leur fin de semaine et des recettes de cuisine. Leur gestionnaire nomme la chaleur vécue durant l'été dernier et les bienfaits de cuisiner des mets froids. Leur gestionnaire aborde ensuite l'enjeu du réchauffement climatique. À la suite de ce sujet de conversation, les participant.es pouvaient lire soit un scénario avec la manipulation de l'expression d'éco-anxiété- soit une éco-anxiété élevée de leur gestionnaire, soit une éco-anxiété basse ou soit une éco-anxiété absente. Après avoir lu les vignettes, les participant.es sont amené.es à compléter les questions de mesure de motivation.

Ensuite, nous mesurons la validité des vignettes en posant des questions sur la place des émotions dans l'organisation (pour mesurer leurs perceptions des normes) et en demandant d'évaluer le niveau d'éco-anxiété du/ de la gestionnaire dans la vignette. Le sondage suit en prenant en compte des questions démographiques sur l'âge, le genre et le nombre d'années d'expérience en OBNL. Nous avons mis les questions démographiques vers la fin afin de limiter le nombre d'abandons. Pour conclure, nous posons des questions

sur le degré d'effort et d'attention du/de la participant.e afin de voir si nous pouvons les prendre en considération dans les résultats.

L'échantillon

Le choix de l'échantillon assure une validité externe pertinente (Agogué et Plourde, 2021a). Nous voulions que la méthode représente le mieux possible la vraie vie (Meyer, 2005). « La validité externe porte sur la possibilité de généraliser les résultats observés au-delà de la situation expérimentale en elle-même » (Meyer, 2005 : 211). Cette section présente les composantes de l'échantillon lors de l'étude.

L'échantillon choisi au départ était composé de 120 employé.es chez des OBNL ayant effectué un effort de niveau bon et une attention de niveau bon à l'étude. Nous avons pris la décision d'envoyer le sondage en version francophone, mais nous avons prévu une version en anglais si nécessaire. Nous désirions avoir 20 répondant.es par conditions. En réalité, nous avons éprouvé de la difficulté à recruter le nombre de participant.es requis. La période a duré environ quatre mois, soit du mois du 03 mai 2023 au 1^{er} août 2023. Nous avons contacté 156 organismes à but non lucratif au Québec. Nous les avons contactés par courriel en leur demandant de partager le sondage auprès de leurs employé.es et possibles autres contacts. Nous pouvons voir à l'Annexe 7 le modèle de courriel.

À partir du mois de juin, nous avons contacté la firme Léger afin qu'ils puissent rejoindre plus de répondant.es. Nous avons obtenu 12 réponses valides supplémentaires. Nous avons alors conclu de continuer le recrutement jusqu'au mois de juillet.

Dès le départ, nous avons retiré les réponses tests. Sur 186 réponses au sondage, nous avons obtenu 102 réponses valides. Pour débiter, nous rappelons que nous avons exclu les répondant.es en début de sondage qui n'avaient pas 18 ans et plus et/ou ceux/celles qui n'avaient jamais eu d'expérience en OBNL. Ensuite, nous avons retiré les participant.es qui n'avaient pas complété le sondage. Le total de ces deux premières étapes combine 58 réponses non valides. Pour continuer, nous avons exclu ceux/celles qui ne

présentent pas un niveau d'effort et d'attention suffisants (niveau 2 et moins), soit 15 participant.es.

La qualité des réponses des répondant.es est primordiale afin d'obtenir des résultats fiables et valides (Meade et Craig, 2012). Les sondages en ligne ont plus de chances d'avoir des participant.es qui offrent des réponses inexactes (Meade et Craig, 2012). De ce fait, afin d'obtenir des réponses valides au sondage, nous avons utilisé l'échelle de Meade et Craig (2012). On peut voir ci-dessous les questions formulées en français de Meade et Craig (2012) dans le but de valider la qualité des réponses du/ de la participant.e.

Les questions de Meade et Craig (2012) traduites en français :

1. L'effort que j'ai mis dans ma participation de cette étude était :

Échelle réponse:

1 = *Insuffisant*, 2 = *Acceptable*, 3 = *Bon*, 4 = *Très bon*, 5 = *Excellent*

2. L'attention que j'ai donnée à cette étude était :

Échelle réponse:

1 = *Insuffisante*, 2 = *Acceptable*, 3 = *Bonne*, 4 = *Très bonne*, 5 = *Excellente*

3. En toute honnêteté, devrions-nous utiliser vos données dans les analyses pour notre étude ?

Oui

Non

Nous avons aussi retiré ceux/celles qui nous ont répondu qu'ils ne pensent pas que leurs données devraient être considérées pour le sondage, soit 11 participant.es. Donc, 26 participant.es ont été retirés de l'étude, car leurs réponses n'étaient pas assez méthodiques. Au total, nous avons retiré 91 réponses invalides. Le tableau 6 ci-dessous présente nos étapes vers le nombre de participant.es retenus pour l'étude.

Tableau 6

Nombres de participant.es retiré.es

Raison du retrait des répondant.es	Nombre de participant.es retiré.es
Ne pas avoir 18 ans et plus ou n'avoir jamais œuvré en OBNL.	6
Ne pas avoir complété le sondage.	52
Niveau d'effort et d'attention insuffisants.	15
Participant.es qui ne pensent pas que leurs données devraient être considérées pour l'étude.	11
Nombre de réponses valides	102

En bref, sur 102 réponses valides, nous avons obtenu 17 personnes pour la condition 6, 15 pour la condition 5, 17 pour la condition 4, 18 pour la condition 3, 17 pour la condition 2 et 18 pour la condition 1. Le tableau 7 ci-dessous présente un résumé du nombre de répondant.es par condition.

Tableau 7

Nombre de répondant.es par condition

Conditions	Nombre de répondant.es
Condition 1	18
Condition 2	17
Condition 3	18
Condition 4	17
Condition 5	15
Condition 6	17

Nous avons pu voir nos objectifs en termes d'échantillon et ce que nous avons pu obtenir en l'espace de quatre mois. La prochaine section décrit de manière approfondie la manière à laquelle nous avons mis en place le sondage et son déroulement.

L'échantillon retenu

Nous allons présenter quelques faits saillants sur les répondant.es afin d'obtenir un portrait des personnes qui ont répondu à notre sondage. Sur 102 répondant.es, 96 personnes ont accepté de nous donner leur âge. Le tableau 8 ci-dessous présente l'âge minimum, l'âge maximum, la moyenne d'âge et l'écart type.

Tableau 8

Statistiques descriptives de l'étude 2 de l'âge des répondant.es

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Écart type
Âge_ TEXTE	96	21	75	40,33	13,507

La question sur l'identité de genre a été répondue par tous.tes (102 réponses). Nous rappelons que lorsque le/la répondant.e choisissait 1, cela voulait dire qu'il/elle se considère comme un homme, 2 comme une femme, 3 comme non binaire, 4 comme personne trans féminine, 5 comme personne trans masculine et 6 que la personne préfère ne pas répondre. L'option 7 laissait le choix de se décrire soi-même. De nos 102 répondant.es, 28 personnes se sont identifiées comme un homme, 70 personnes comme une femme, deux personnes comme non binaires et deux autres personnes préféraient ne pas répondre. Le restant des options n'a pas été sélectionné par un.e participant.e. Le tableau 9 ci-dessous présente le minimum, le maximum, la moyenne et l'écart type du genre.

Tableau 9

Statistiques descriptives du genre des répondant.es de l'étude 2

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Écart type
Identité genre	102	1	6	1,80	,771

Enfin, nous pouvons constater que 89 personnes ont accepté de nous donner leur nombre d'années d'expérience de travail en OBNL. On peut retrouver dans le tableau 10 ci-dessous le minimum, le maximum, la moyenne et l'écart type du nombre d'années d'expérience en OBNL des 89 répondant.es

Tableau 10

Statistiques descriptives du nombre d'années d'expérience en OBNL des répondant.es de l'étude 2

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Écart type
Validité expérience (années)	89	1	40	10,21	8,895

Les matériaux

Le test pilote

Le test pilote a été effectué de deux façons. Tout d'abord, nous avons rejoint six personnes de notre entourage afin qu'elles puissent faire le test pilote et nous offrir des commentaires constructifs. Nous avons pris le temps de discuter par téléphone ou en personne auprès des six répondant.es. Ces derniers nous ont présenté leurs incompréhensions, leurs questionnements, les bons coups et les points à améliorer de l'expérimentation.

En parallèle, nous avons envoyé le sondage auprès de 38 personnes afin d'analyser statistiquement les réponses. Dix-sept réponses furent valides, ce qui représente un échantillon très petit. Cependant, étant donné que c'est en combinaison avec un test pilote qualitatif, nous avons accepté le nombre restreint et nous avons choisi nos stratégies d'analyse en conséquence. On entend par valide que 17 personnes ont terminé le sondage en entier et ont 18 ans et plus. Chaque répondant.e voit aléatoirement une condition. Une personne a eu la condition 1, trois personnes ont eu la condition 2, cinq personnes ont eu la condition 3, trois personnes ont eu la condition 4, trois personnes ont eu la condition 5 et deux personnes ont eu la condition 6.

Vu l'échantillon restreint, nous avons opté d'analyser les résultats en effectuant les moyennes, un Test T sur les normes et un Test T sur l'éco-anxiété, en excluant les conditions 3 et 6 (aucune éco-anxiété) pour le Test T de l'éco-anxiété. En effet, nous voulions nous assurer d'analyser des différences entre l'éco-anxiété basse et l'éco-anxiété élevée plutôt que l'éco-anxiété absente, car les commentaires recueillis du test pilote qualitatif expliquaient que l'éco-anxiété basse semblait absente. Aussi, nous répétons que nous avons un échantillon restreint quantitatif, nous voulions donc mettre l'accent sur la nuance entre les deux formes d'éco-anxiété dans les vignettes. Nous présentons plusieurs tableaux de ce qui vient d'être nommé. Le tableau 11 ci-dessous récapitule le nombre de participant.es pour le test pilote. Le tableau 12 présente les résultats de corrélation des normes du Test T pilote. Le tableau 13 met en lumière le Test T pilote sur les normes. Le tableau 14 montre les corrélations de l'éco-anxiété pilote et le tableau 15 explique le Test T pilote de l'éco-anxiété. À noter que les questions spécifiquement conçues pour valider les manipulations seront présentées à partir de la page 86.

Tableau 11

Récapitulatif du nombre de participant.es au test pilote

Condition	Test pilote qualitatif	Test pilote quantitatif
1	1	1
2	1	3
3	1	5
4	1	3
5	1	3
6	1	2
Total	6	17

Tableau 12

Corrélation test pilote – questions en lien avec la validité des normes

Corrélations				
		Validité normes_1	Validité normes_2	Validité normes_3
Validité normes_1	Corrélation de Pearson	1	,524**	,495**
	Sig. (Bilatérale).		,031	,043
	N	17	17	17
Validité normes_2	Corrélation de Pearson	,524*	1	,590*
	Sig. (Bilatérale).	,031		,013
	N	17	17	17
Validité normes_3	Corrélation de Pearson	,495*	,590*	1
	Sig. (Bilatérale).	,043	,013	
	N	17	17	17

** . La corrélation est signification au niveau 0.01 (bilatéral).

Tableau 13

Test pilote : Test T sur les normes

Statistiques de groupe					
	Condition_normes	N	Moyenne	Ecart Type	Moyenne d'erreur standard
Moyenne_normes	1,00	9	3,2963	,94933	,31644
	2,00	8	2,8333	,79682	,28172

Test des échantillons indépendants											
		Test de Levene sur l'égalité des variances				Test t pour l'égalité des moyennes					
						Signification				Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
		F	Si g.	t.	df	p unilatéral	p bilatéral	Différence moyenne	Erreur standard	Inférieur	Supérieur
Moyenne_normes	Hypothèse de variances égales	,108	,747	1,081	15	,148	,297	,46296	,42837	-,44995	1,37588
	Hypothèse de variance inégale			1,093	14,964	,146	,292	,46296	,42368	-,44027	1,36620

Tailles d'effet pour échantillons indépendants					
				95% intervalle de confiance	
		Standardisation n ^a	Estimation des points	Inférieur	Supérieure
Moyenne_normes	D de Cohen	,88145	,525	-,454	1,487
	Correction de Hedges	,92881	,498	-,430	1,411
	Delta de Glass	,79682	,581	-,435	1,561

a. Dénominateur utilisé pour estimer les tailles d'effet.

Le d de Cohen utilise l'écart-type combiné.

La correction de Hedges utilise l'écart type combiné, plus un facteur de correction.

Le delta de Glass utilise l'écart type échantillon du groupe de contrôle.

Tableau 14

Corrélation test pilote - questions en lien avec la validité de l'éco-anxiété

Corrélations					
		Validité éco-anxiété_1	Validité éco-anxiété_3	Validité éco-anxiété_3	Validité éco-anxiété_4
Validité éco-anxiété_1	Corrélation de Pearson	1	,685**	,622**	,575**
	Sig. (Bilatérale).		,002	,008	,016
	N	17	17	17	17
Validité éco-anxiété_3	Corrélation de Pearson	,622**	1	,549**	,606**
	Sig. (Bilatérale).	,008		,022	,010
	N	17	17	17	17
Validité éco-anxiété_2	Corrélation de Pearson	,622**	,649**	1	,759*
	Sig. (Bilatérale).	,008	,022		<,001
	N	17	17	17	17
Validité éco-anxiété_4	Corrélation de Pearson	,575**	,606**	,759**	1
	Sig. (Bilatérale).	,016	,010	<,001	
	N	17	17	17	17

** . La corrélation est signification au niveau 0.01 (bilatéral).

* . La corrélation est significative au niveau 0.005 (bilatéral).

Tableau 15

Test pilote : Test T sur l'éco-anxiété basse et l'éco-anxiété élevée

Statistiques de groupe					
	Condition_éco-anxiété	N	Moyenne	Ecart Type	Moyenne d'erreur standard
Moyenne_éco-anxiété	1,00	4	3,1250	,87797	,43899
	2,00	6	1,9583	,82790	,33799

Test des échantillons indépendants											
		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test t pour l'égalité des moyennes							
				Signification						Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
		F	Si g.	t.	df	p unilatéral	p bilatéral	Différence moyenne	Erreur standard	Inférieur	Supérieur
Moyenne_éco-anxiété	Hypothèse de variances égales	0,99	,761	2,134	8	0,33	0,65	1,16667	,54675	-,09414	2,42748
	Hypothèse de variance inégale			2,106	6,286	,039	,078	1,16667	,55403	-,17419	2,50752

Tailles d'effet pour échantillons indépendants					
				95% intervalle de confiance	
		Standardisation n ^a	Estimation des points	Inférieur	Supérieure
Moyenne_éco-anxiété	D de Cohen	,84702	1,377	-,084	2,773
	Correction de Hedges	,93832	1,243	-,076	2,503
	Delta de Glass	,82790	1,409	-,160	2,887

b. Dénominateur utilisé pour estimer les tailles d'effet.

Le d de Cohen utilise l'écart-type combiné.

La correction de Hedges utilise l'écart type combiné, plus un facteur de correction.

Le delta de Glass utilise l'écart type échantillon du groupe de contrôle.

À la suite de nos tests pilotes quantitatif et qualitatif, plusieurs modifications ont été apportées. Au départ, nous avons mis comme dernière question du sondage :

Le sondage est terminé. Nous tenions à nous à vous faire part du fait que nous avons utilisé des scénarios fictifs expérimentaux afin d'explorer l'éco-anxiété en milieu de travail OBNL. Si toute l'information vous avait été donnée au début du questionnaire, vos réponses auraient pu être influencées. Nous voulions éviter cette situation pour assurer la qualité des réponses obtenues dans l'étude. En connaissant cette précision, nous tenons à vous préciser que vous pouvez retirer votre consentement en ce moment en cochant la réponse ci-bas. Si vous donnez toujours votre consentement, vous pouvez appuyer sur la flèche (en bas à droite).

Quatre répondant.es ont soulevé d'éprouver de la difficulté avec la dernière question de consentement. Une personne nous a expliqué qu'elle avait appuyé sur la flèche par accident et ne parvenait pas à modifier son consentement. Trois personnes nous ont nommés que la question leur faisait craindre de ne pas avoir bien saisi le sondage. Avec l'accord du CER, nous avons pu retirer la question et modifier le formulaire de consentement en début du sondage. En effet, nous avons ajouté un paragraphe expliquant le scénario fictif au formulaire de consentement. Nous avons aussi ajouté la définition d'un OBNL dans le formulaire de consentement, car un.e répondant.e du test pilote nous a fait part qu'il/elle aurait aimé voir la définition au début. Pour continuer, étant donné que nous avons retiré la dernière question sur le consentement, nous avons décidé de dévoiler le but de l'étude dans le mot de la fin du sondage.

Dans un autre ordre d'idées, nous avons réalisé qu'il était ardu d'obtenir le nombre de réponses souhaitées au sondage. Étant donné l'enjeu de recrutement, nous avons décidé d'accepter d'anciens employé.es d'OBNL, soit des personnes qui ont déjà œuvré dans le milieu sans nécessairement y travailler présentement. Nous avons formulé autrement notre question de validité, car au départ nous exigeons que le/la répondant.e œuvre actuellement dans un milieu OBNL.

Après avoir analysé les réponses statistiques des corrélations et du Test T, nous avons fait un premier constat : la corrélation des normes était faible tout comme les résultats du Test T ne présentaient pas de preuves statistiquement significatives que les

réponses des participant.es variaient en fonction des normes. Donc, avons modifié notre scénario sur les normes. Nous avons mis un espace dans le scénario afin de bien distinguer les normes dans la vignette. Nous avons écrit qu'il est possible de discuter du vécu personnel. Nous avons aussi remplacé le fait que chaque lundi, le/la gestionnaire discute de vos émotions par de vos perceptions. Pour le scénario sur l'absence de normes, nous tenions à présenter plus directement que les émotions ne sont pas présentes. Nous avons fait deux paragraphes au lieu d'un seul et modifié certaines parties. Par exemple, nous avons spécifié que le milieu de travail favorise plus le professionnalisme.

Dans le même but d'améliorer la validité des normes, lors des questions sur la validité après avoir lu les vignettes, nous avons modifié une question de validation des normes. Nous avons inscrit : « L'organisation semble transparente. » et nous l'avons changé pour : « L'organisation semble consciente des émotions personnelles. » En effet, le mot « transparente » n'indiquait pas clairement ce que nous voulions mesurer et pouvait porter à interprétation. Nous avons donc choisi d'être plus précis.

Deux participant.es nous ont mentionné qu'ils ne voyaient pas beaucoup l'éco-anxiété dans les scénarios. Nous avons constaté que leur scénario était celui comprenant l'éco-anxiété basse. Nous avons analysé les données quantitatives du test pilote. Les questions de validation de l'éco-anxiété concordaient avec les conditions. D'ailleurs, le Test T des questions sur l'éco-anxiété basse et élevée ne présentait pas de preuves statiquement significatives que les réponses des participant.es variaient en fonction de l'éco-anxiété. En réfléchissant sur la définition du construit et notre petit échantillon pour le pré-test, nous avons décidé que notre vignette représentait bien la variable. Cependant, nous avons choisi de modifier les trois scénarios en espaçant les segments primordiaux sur l'éco-anxiété. Nous tenons à préciser que nous ne voulions pas avoir un texte trop long à lire afin que les répondant.es puissent répondre plus facilement. Nous avons aussi mis approximativement le même nombre de lignes pour tous les scénarios.

La dernière modification soulevée est due au fait que les personnes ne se sentaient pas assez outillées pour répondre aux questions sur la motivation avec les scénarios fictifs

lus. Nous avons alors décidé de rajouter « et de votre façon de penser » afin qu’il soit plus aisé pour les répondant.es de répondre aux questions sur la motivation. Avec du recul, nous constatons que l’ajout de ces six mots a pu compromettre la validité interne de l’étude. Nous développerons sur la validité dans le chapitre portant sur la discussion. Le tableau 16 ci-dessous présente un résumé des modifications apportées après avoir effectué le test pilote.

Tableau 16

Changements effectués à la suite du test pilote

Changements effectués à la suite du test pilote
Texte de consentement au début du sondage modifié
Mot de fin du sondage modifié
Retrait de la deuxième question demandant le consentement à la fin de l’étude
Modification de la validité des répondant.es en acceptant des ancien.nes employé.es en OBNL
Modification du scénario sur les normes
Ajout de paragraphes pour les scénarios sur l’éco-anxiété
Modifications des consignes pour répondre aux questions de motivation
Modification d’une question de validité sur les normes.

Vignettes finales

Comme expliqué précédemment, nous avons construit les vignettes à partir de la littérature et des entretiens. Nous avons pris soin à inscrire le même nombre de lignes pour chaque condition afin que le temps de lecture soit équivalent.

En ce qui concerne les normes, nous nous sommes basés sur le code de *Transparence* à nommer les émotions négatives, car c’est revenu fréquemment lors des entretiens. Effectivement, six participant.es à l’étude 1 sur sept ont expliqué que dans leur milieu de travail, les émotions sont régulièrement abordées. Le second aspect des normes est le fait nommer qu’il existe formellement un temps au travail pour échanger sur les

émotions vécues. Nous tenions à explicitement présenter que l'organisation accorde une importance aux émotions de leur employé.es. Dans les scénarios sur les normes, la distinction entre les deux vignettes est simple, soit qu'il y a ces deux items pour les normes présentes ou soit que les deux items ne s'y retrouvent pas. Le tableau 17 ci-dessous présente les vignettes pour les normes.

Tableau 17

Vignettes des normes

Items	Vignette normes émotions présentes	Vignette normes émotions négatives faibles/absentes
Transparence à nommer les émotions négatives.	Dans votre milieu de travail, les valeurs humaines sont primordiales. L'équipe de travail est transparente au point que vous discutez régulièrement des émotions, même des émotions désagréables ou négatives.	Dans votre milieu de travail, les valeurs humaines sont primordiales. Toutefois, l'équipe de travail n'aborde pas directement des émotions négatives vécues personnellement. Votre gestionnaire et vos collègues nomment plus les retombées liées aux résultats des activités au travail.
Temps accordé pour parler des émotions de manière formelle.	Votre gestionnaire organise une rencontre d'équipe à chaque lundi afin que vous discutiez du déroulement de votre projet.	Votre gestionnaire organise une rencontre d'équipe à chaque lundi afin que vous discutiez du déroulement de votre projet.

Pour les vignettes sur le niveau d'éco-anxiété, nous avons utilisé les émotions exprimées dans la littérature et dans les entretiens liés à l'éco-anxiété. La première émotion est l'impuissance. L'impuissance est présente pour l'éco-anxiété élevée, c'est décrit clairement. Pour l'éco-anxiété basse, l'impuissance n'est pas explicite. Il est expliqué que c'est une manière de faire sa part face à cet enjeu. La vignette ayant une absence d'éco-anxiété n'exprime rien par rapport à l'enjeu. Pour continuer, le troisième item est l'incertitude face au futur. Nous avons pu constater que l'anxiété peut être liée aux réflexions vis-à-vis l'avenir (Pasquier *et al.*, 2011). Pour le niveau d'éco-anxiété élevé, nous avons écrit ce qu'on entend de plus en plus, soit le fait de ne pas vouloir d'enfants à cause de la crise environnementale (Shields, 2021). Un.e participant.e en a discuté durant son entretien. La vignette sur l'éco-anxiété basse exprime l'incertitude face au futur, mais ne semble pas inclure de l'inquiétude face à cela. Pour l'absence d'éco-anxiété, cet aspect est omis. Le dernier item, soit la critique face à la société a été utilisé, car l'éco-anxiété implique la collectivité (Pihkala, 2020a). Ainsi, pour l'éco-anxiété élevé, c'est exposé à travers la politique dans la vignette. Pour l'éco-anxiété basse, on implique l'aspect de collectivité en nommant qu'il est nécessaire que tout le monde en prenne conscience. Enfin, comme le restant des items, l'absence d'éco-anxiété n'aborde pas cet enjeu. Le tableau 18 ci-dessous présente les vignettes sur l'éco-anxiété.

Tableau 18

Vignettes sur l'éco-anxiété

Items	Éco-anxiété élevée	Éco-anxiété basse	Éco-anxiété absente (contrôle)
Impuissance	Je ne sens pas que je puisse y changer quelque chose.	Je fais ma part en faisant mon recyclage et mon composte.	Votre collègue vous présente son repas et explique comment s'est déroulée sa fin de semaine. Votre gestionnaire, votre collègue et vous échangez par rapport aux activités intéressantes à faire en groupe à petit prix. Votre collègue vous parle des bienfaits de la cuisine collective. Votre gestionnaire et vous-même l'écoutez attentivement.
Incertitude face au futur	Je ne pense pas vouloir d'enfants, car je crains qu'ils/elles vivent les conséquences de la crise environnementale.	Je ne sais pas quels seront les impacts de la crise environnementale dans le futur. Je garde espoir.	Votre collègue vous présente son repas et explique comment s'est déroulée sa fin de semaine. Votre gestionnaire, votre collègue et vous échangez par rapport aux activités intéressantes à faire en groupe à petit prix. Votre collègue vous parle des bienfaits de la cuisine collective. Votre gestionnaire et vous-même l'écoutez attentivement.
Critique la société	Je ne sais pas si vous suivez les nouvelles, mais la politique ne favorise pas assez l'environnement.	Il faut que tout le monde s'entraide.	Votre collègue vous présente son repas et explique comment s'est déroulée sa fin de semaine. Votre gestionnaire, votre collègue et vous échangez par rapport aux activités intéressantes à faire en groupe à petit prix. Votre collègue vous parle des bienfaits de la cuisine collective. Votre gestionnaire et vous-même l'écoutez attentivement.

Les mesures

Motivation autonome

Afin de mesurer la motivation, soit notre variable dépendante, nous avons décidé d'utiliser l'échelle Multidimensional Work Motivation Scale (MWMS). Ce questionnaire contient 19 questions et prend environ cinq minutes à compléter (Gagné *et al.*, 2015). Le questionnaire est basé sur la théorie de l'autodétermination (Deci, 1975). Ce questionnaire mesure toutes les formes de motivation (Forest, 2016).

L'échelle choisie dans le cadre du sondage est différente aux autres échelles de motivation, car elle met l'accent sur le degré d'effort investi au travail (1 à 7 en étant d'accord sur diverses affirmations sur les types de motivation). À l'inverse, plusieurs échelles de motivation mettent l'accent sur les raisons qui poussent à obtenir l'emploi. Or, la raison principale qui pousse à obtenir un emploi ou à performer est pour gagner de l'argent (Forest, 2016). L'échelle inclut les régulations externes matérielles (argent) tout comme la récompense sociale (envie). L'échelle a fait attention à ne pas mettre des éléments qui touchent d'autres concepts. Depuis sa création en 2015, elle est largement utilisée. Dans cette étude, nous avons demandé la permission à un des auteur.es d'utiliser l'échelle en français. L'Annexe 8 présente l'échelle de mesure MWMS originale.

Dans le cadre de ce mémoire, nous avons mis les questions selon un ordre différent pour ne pas que les répondant.es puissent déterminer les grandes catégories de la motivation. Nous avons aussi adapté le paragraphe d'instruction avant expliquant que les répondant.es doivent se fier à la vignette pour y répondre et à leur vécu personnel. Nous avons incorporé les questions sur la motivation intrinsèque. Elle comprend trois questions, soit les items 1-6, 2-5 et 3-5 dans notre deuxième étude. Un exemple d'une question sur la motivation intrinsèque (qui a été présentée en français dans le questionnaire distribué aux participant.es) est : *Intrin1 Because I have fun doing my job* (Gagné *et al.*, 2015). Nous avons aussi introduit les questions sur la motivation régulée identifiée (1-5, 2-4 et 3-4 dans notre étude expérimentale), par exemple : *Ident1 Because I personally consider it*

important to put efforts in this job (Gagné et al., 2015). La motivation autonome était calculée en prenant la moyenne des six items.

La validation des manipulations

Pour valider la pertinence de nos vignettes, nous nous sommes pris de deux manières. Les questions posées dans l'optique de valider les normes (variable modératrice) ont été créées par nous-mêmes en fonction des items recueillis lors de l'étude 1. Les deux éléments intégrés dans la vignette furent le temps accordé pour parler des émotions et la transparence de l'organisation vis-à-vis les émotions. La transparence s'est fait mesurer par l'ouverture de l'organisation à nommer et partager les émotions vécues. Nous avons aussi ajouté une question sur la conscience des émotions chez les employé.es ou la prise en considération. Nous avons choisi une échelle de style Likert (Likert, 1932) comprenant cinq ancrages (1= Pas du tout, 2= Un peu, 3= Moyennement, 4= Beaucoup et 5= Complètement). Le tableau 19 ci-dessous présente les questions mesurant la validité des normes.

Tableau 19

Questions mesurant la validité des normes

À partir des vignettes précédentes, veuillez évaluer la place des émotions dans cette organisation.					
	Pas du tout.	Un peu.	Moyennement.	Beaucoup.	Complètement.
	1	2	3	4	5
L'organisation semble offrir suffisamment de temps pour partager les émotions vécues.					
L'organisation semble être ouverte à nommer et partager les émotions vécues.					
L'organisation semble consciente des émotions personnelles.					

En ce qui concerne la variable indépendante, nous nous sommes inspirés de l'échelle de l'éco-anxiété de Hogg *et al.* (2021). Nous avons adapté l'échelle en évaluant le niveau d'éco-anxiété du/de la gestionnaire au lieu de soi-même. Les quatre questions sont inspirées de l'échelle sur l'éco-anxiété de Hogg *et al.* (2021). On peut trouver ci-dessous le tableau 20 présentant nos questions sur la validation de l'éco-anxiété.

Tableau 20

Questions mesurant la validité de l'éco-anxiété du/de la gestionnaire

À partir des vignettes précédentes, veuillez évaluer le niveau d'éco-anxiété du/de la gestionnaire en indiquant votre degré d'accord sur les différentes déclarations.					
	Pas du tout. 1	Un peu. 2	Moyennement. 3	Assez. 4	Complètement. 5
Le/la gestionnaire semble trop s'inquiéter par rapport à la crise environnementale.					
Le/la gestionnaire semble incapable d'arrêter de penser au futur du changement climatique et des autres problèmes environnementaux.					
Le/la gestionnaire semble éprouver de la difficulté à travailler à cause de la crise environnementale.					
Le/la gestionnaire semble anxieux.euse par rapport au fait que ses comportements personnels vont très peu remédier à la crise environnementale.					

La stratégie d'analyse

La stratégie d'analyse met en perspective ce qui va être fait pour recueillir les résultats. Nous trouvons aussi pertinent de présenter les matériaux utilisés pour la cueillette de données. Pour commencer, nous avons dû obtenir le certificat du CER comme autorisation d'accomplir la suite de cette étude. Nous pouvons voir le certificat à l'Annexe 9 ainsi que le renouvellement de la demande à l'Annexe 10. Ensuite, nous avons décidé d'utiliser la plateforme Qualtrics pour créer notre sondage. La plateforme est un logiciel d'enquête en ligne spécialisée sur l'expérience d'un.e client.e. La création du sondage sur la plateforme Qualtrics se déroula bien.

Nous analyser les données téléchargées grâce au logiciel *Statistical Package for Social Science* (SPSS). C'est un logiciel conçu pour l'analyse statistique en sciences sociales. Nous avons d'abord téléchargé les résultats du sondage en valeur numérique dans un fichier Excel. Nous avons nettoyé nos données selon les critères de validité expliqués dans la section sur l'échantillon.

Grâce au logiciel SPSS, nous allons, dans un premier temps, présenter les analyses descriptives (nombre de participant.es, somme et moyenne) de la validité de questions en lien avec les deux variables manipulées – les normes et l'éco-anxiété, ainsi que les questions sur motivation autonome. Ensuite, nous allons présenter les corrélations entre les items pour mesurer la relation linéaire entre deux variables (QuestionPro, 2023).

Dans un même ordre d'idées, nous allons présenter l'impact des conditions des normes sur la réponse moyenne des normes afin de voir si les participant.es des conditions 1, 2 et 3 ont perçu les normes élevées. William Gosset créa le Test T en 1908 à Dublin (Qualtrics, 2023b). Depuis, il est largement utilisé et spécialement dans le domaine du marketing. Le test permet de mesurer s'il y a des différences statistiquement significatives entre deux données (Qualtrics, 2023b). Le Test T a été utilisé afin de mesurer s'il y a des preuves statistiquement significatives de différences dans la moyenne des réponses entre les deux scénarios sur les normes.

En ce qui concerne la différence entre les réponses des personnes face à l'éco-anxiété, il y a trois scénarios. De ce fait, nous avons décidé d'utiliser le test de l'analyse de la variance ANOVA (Analysis of Variance). Ce test a été développé au XXe siècle par Ronald Fisher (Qualtrics, 2023a). Le test compare les moyennes des différents groupes. De ce fait, il permet de démontrer l'existence de différences significatives entre les moyennes. Enfin, nous allons obtenir les résultats de nos hypothèses grâce au test d'ANOVA afin de voir si les conditions ont des impacts sur la motivation autonome.

Chapitre 7

Résultats 2

Dans ce chapitre, nous allons, dans un premier temps, exposer les résultats des statistiques descriptives. Nous allons ensuite vérifier la légitimité de notre design de recherche grâce aux corrélations des réponses de validité des normes et de l'éco-anxiété, au T Test sur la moyenne des normes et du ANOVA sur la moyenne de l'éco-anxiété. Dans un deuxième temps, nous allons faire un retour sur les hypothèses préalables grâce au test de ANOVA.

Les statistiques descriptives

Les moyennes des questions sur la validité des normes se trouvent au tableau 21 ci-dessous.

Tableau 21

Statistiques descriptives des questions de la validité sur les normes

Statistiques descriptives				
	N	Somme	Moyenne	
	Statistiques	Statistiques	Statistiques	Erreur standard
Validité normes 1	102	350	3,43	,122
Validité normes 2	102	356	3,49	,124
Validité normes 3	102	339	3,32	,134
N valide (liste)	102			

Les moyennes des questions sur la validité de l'éco-anxiété se trouvent au tableau 22 ci-dessous.

Tableau 22

Statistiques descriptives des questions de la validité sur l'éco-anxiété

Statistiques descriptives				
	N	Somme	Moyenne	
	Statistiques	Statistiques	Statistiques	Erreur standard
Validité éco-anxiété 1	102	196	1,92	,107
Validité éco-anxiété 2	102	192	1,88	,101
Validité éco-anxiété 3	102	142	1,39	,075
Validité éco-anxiété 4	102	218	2,14	,112
N valide (liste)	102			

Les moyennes des questions sur le niveau de motivation autonome se trouvent au tableau 23 ci-dessous. La moyenne de la motivation autonome se situe à 5,44, soit *fortement*. Elle semble donc élevée.

Tableau 23

Statistiques descriptives des questions sur le niveau de motivation autonome

Statistiques descriptives				
	N	Somme	Moyenne	
	Statistiques	Statistiques	Statistiques	Erreur standard
Validité motivation 1	102	522	5,12	,126
Validité motivation 2	100	531	5,31	,108
Validité motivation 3	102	570	5,59	,104
Validité motivation 4	102	561	5,50	,105
Validité motivation 5	101	583	5,77	,111
Validité motivation 6	100	540	5,40	,112
N valide (liste)	98			

Les validations des manipulations

Les corrélations des questions de validité des normes

Le tableau 24 ci-dessous présente les corrélations entre les questions de validité sur les normes. Les corrélations sont toutes statistiquement significatives, car ($p < ,01$). Ceci indique qu'on peut agréger les questions pour examiner la perception des normes selon les conditions. Nous rappelons que les questions pour évaluer les normes sont celles du tableau 19 situé au chapitre 6.

Tableau 24

Corrélation des questions de validité sur les normes

Corrélations				
		Validité normes 1	Validité normes 2	Validité normes 3
Validité normes_1	Corrélation de Pearson	1	,905**	,814**
	Sig. (Bilatérale).		< ,001	< ,001
	N	102	102	102
Validité normes_2	Corrélation de Pearson	,905**	1	,838**
	Sig. (Bilatérale).	< ,001		< ,001
	N	102	102	102
Validité normes_3	Corrélation de Pearson	,814**	,838**	1
	Sig. (Bilatérale).	< ,001	< ,001	
	N	102	102	102

** . La corrélation est signification au niveau 0.01 (bilatéral).

Les corrélations des questions de validité de l'éco-anxiété

Le tableau 25 ci-dessous présente la corrélation des questions de validité de l'éco-anxiété. Les corrélations entre toutes les paires de questions sur la validité de l'éco-anxiété sont statistiquement significatives, car ($p < ,01$), même si elle est plus faible, on peut

l'agrèger. Nous rappelons que les questions pour évaluer l'éco-anxiété sont celles du tableau 20 dans le chapitre 6.

Tableau 25

Corrélation des questions de validité sur l'éco-anxiété

Corrélations					
		Validité éco-anxiété_1	Validité éco-anxiété_2	Validité éco-anxiété_3	Validité éco-anxiété_4
Validité éco-anxiété_1	Corrélation de Pearson	1	,479**	,413**	,368**
	Sig. (Bilatérale).		< ,001	< ,001	< ,001
	N	102	102	102	102
Validité éco-anxiété_2	Corrélation de Pearson	,479**	1	,624**	,515**
	Sig. (Bilatérale).	< ,001		< ,001	< ,001
	N	102	102	102	102
Validité éco-anxiété_3	Corrélation de Pearson	,413**	,624**	1	,480*
	Sig. (Bilatérale).	< ,001	< ,001		< ,001
	N	102	102	102	102
Validité éco-anxiété_4	Corrélation de Pearson	,368**	,515**	,480**	1
	Sig. (Bilatérale).	< ,001	< ,001	< ,001	
	N	102	102	102	102

** . La corrélation est signification au niveau 0.01 (bilatéral).

L'évaluation de la manipulation des normes (Test T)

Le tableau 26 ci-dessous présente le Test T comparant les moyennes des conditions sur les normes présentes et les normes absentes. On peut constater que la valeur $p < ,01$ dans le champ signification de la variance non égale. L'analyse révèle donc des preuves statistiquement significatives qu'il existe une différence de réponses entre les deux conditions des normes. Les conditions des normes ont donc un impact statistiquement significatif sur la moyenne des normes.

Lorsque les normes sont présentes, la moyenne des normes est de 3,89. Ça se rapproche du 4, voulant dire que la place des émotions dans cette organisation est *beaucoup*. La moyenne des normes absentes est de 2,89, se rapprochant du 3, ce qui équivaut à *moyennement*, concernant la place des émotions dans l'organisation.

Tableau 26

Test T mesurant l'impact des conditions sur la moyenne des normes

Statistiques de groupe					
	Condition_normes	N	Moyenne	Ecart Type	Moyenne d'erreur standard
Moyenne_normes	1,00	53	3,8931	,89580	,12305
	2,00	49	2,8980	1,30207	,18601

Test des échantillons indépendants											
		Test de Levene sur l'égalité des variances				Test t pour l'égalité des moyennes					
						Signification				Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
		F	Sig.	t.	df	p unilatéral	p bilatéral	Différence moyenne	Erreur standard	Inférieur	Supérieur
Moyenne_normes	Hypothèse de variances égales	15,605	<,001	4,526	100	<,001	<,001	,99512	,21989	,55887	1,43138
	Hypothèse de variance inégale			4,462	84,300	<,001	<,001	,99512	,22303	,55163	1,43861

Tailles d'effet pour échantillons indépendants					
				95% intervalle de confiance	
		Standardisation n ^a	Estimation des points	Inférieur	Supérieure
Moyenne_normes	D de Cohen	1,10953	,897	,487	1,303
	Correction de Hedges	1,11794	,890	,483	1,293
	Delta de Glass	1,30207	,764	,344	1,178

c. Dénominateur utilisé pour estimer les tailles d'effet.

Le d de Cohen utilise l'écart-type combiné.

La correction de Hedges utilise l'écart type combiné, plus un facteur de correction.

Le delta de Glass utilise l'écart type échantillon du groupe de contrôle.

L'évaluation de la manipulation de l'éco-anxiété

Le tableau 27 ci-dessous présente le test ANOVA des conditions des de l'éco-anxiété avec la moyenne de l'éco-anxiété. La valeur $p < ,05$, on peut donc conclure qu'il existe des preuves statistiquement représentatives que les conditions de l'éco-anxiété modifient la moyenne de l'éco-anxiété perçue chez le/la gestionnaire.

Tableau 27

ANOVA mesurant l'impact des conditions sur la moyenne d'éco-anxiété

Analyse univariée de variance

Facteurs intersujets		
		N
Condition_écoanxiété	1,00	35
	2,00	32
	3,00	35

Tests des effets intersujets					
Variable dépendante : Moyenne Écoanxiété					
Source	Somme des carrés de Type III	df	Carré moyen	F	Sig.
Modèle corrigé	6,439 ^a	2	3,219	5,864	,004
Constante	344,169	1	344,169	626,880	< ,001
Condition_éco-anxiété	6,439	2	3,219	5,864	,004
Erreur	54,353	99	,549		
Total	403,625	102			
Total corrigé	60,792	101			

a. R-deux = ,106 (R-deux ajusté = ,088)

Analyse univariée de variance

Le test sur les hypothèses

Pour le test ANOVA, nous avons utilisé les conditions sur l'éco-anxiété et les conditions des normes comme facteurs fixes et la moyenne de motivation autonome en tant que variable dépendante. On peut constater dans le tableau 28 ci-dessous que le test

ANOVA présente qu'il n'existe pas de preuves statistiques que les conditions de l'éco-anxiété influencent la motivation autonome du/de la participant.e.

Tableau 28

ANOVA mesurant l'impact des conditions d'éco-anxiété et des normes sur la motivation autonome

Analyse univariée de la variance

Facteurs intersujets		
		N
Condition_écoanxiété	1,00	35
	2,00	32
	3,00	35
Condition_normes	1,00	53
	2,00	49

Test des effets intersujets					
Variable dépendante : Moyenne motivation					
Source	Somme des carrés de Type III	df	Carré moyen	F	Sig.
Modèle corrigé	1,981 ^a	5	,396	,529	,753
Constante	3016,183	1	3016,183	4030,131	<,001
Condition écoanxiété	,638	2	,319	,326	,654
Condition normes	,028	1	,028	,037	,847
Condition_écoanxiété * Condition normes	1,238	2	,619	,827	,440
Erreur	71,847	96	,748		
Total	3103,847	102			
Total corrigé	73,828	101			

a. R-deux = ,027 (R-deux ajusté = -,024)

L'hypothèse 1 se base sur l'expression de l'éco-anxiété par le/la gestionnaire et son influence positive sur la motivation autonome. Donc la valeur doit être $p < ,05$, or la signification est de 0,654. D'après le test ANOVA ($p = 0,654$), il n'existe pas de preuves statistiques significatives qui supportent l'hypothèse 1.

L'hypothèse 2 se base sur le fait que l'impact du partage de l'éco-anxiété de la part du/de la gestionnaire sur la motivation sera plus fort lorsque les normes sont présentes, or nous pouvons voir que la signification de l'interaction est de 0,440 ce qui ne correspond

pas à $p < ,05$. D'après l'ANOVA, il n'existe pas de preuves statistiques significatives pour l'hypothèse 2. Nos deux hypothèses ne sont donc pas supportées par nos résultats.

Chapitre 8

Discussion

L'objectif de ce mémoire est double. Dans un premier temps, on souhaite comprendre comment l'éco-anxiété s'exprime chez les employé.es œuvrant en milieu OBNL. Effectivement, c'est un phénomène intéressant et peu documenté. Ce premier objectif nous a amenés à construire l'étude 1 en utilisant les entretiens qualitatifs afin de comprendre le vécu. Les réflexions sur cette première étude nous ont amenés à nous pencher sur une deuxième question de recherche, soit : *est-ce que le niveau d'éco-anxiété exprimé d'un.e gestionnaire impacte positivement le niveau de motivation autonome d'un.e employé.e en milieu OBNL ?* Pour pouvoir répondre à cette question, nous avons employé un devis expérimental. Bien que les résultats de cette deuxième étude n'ont pas fourni de preuves statistiquement significatives que l'expression de l'éco-anxiété d'un.e leader impacte la motivation autonome d'un.e employé.e, nous considérons que nous avons appris sur le sujet. Nous pensons que les données recueillies pourraient faciliter de prochaines recherches futures sur la même thématique.

Dans la prochaine section, nous discuterons de l'interprétation de ces résultats. Il sera aussi possible de voir les forces et les limites des deux études ainsi que leurs implications pratiques et théoriques.

Les principaux aspects à retenir de cette étude

Pour débiter, les entretiens nous ont montré que les émotions sont vécues en milieu de travail OBNL. Plus précisément, l'éco-anxiété est connue et présente chez la majorité (six) des participant.es à la première étude. De plus, la crise environnementale engendre d'autres émotions. Le stress touche cinq participant.es en entretien, c'est donc l'émotion la plus répandue en lien avec l'éco-anxiété. Plusieurs autres émotions vues dans la revue de littérature ont aussi été exprimées, comme l'impuissance (Sinanian *et al.*, 2021) et la colère (Bauer *et al.*, 2015). D'ailleurs, il existe, pour la majorité des répondant.es (cinq), une ouverture par leur milieu de travail vis-à-vis leurs émotions. Un.e participant.e a nommé

que son milieu de travail l'aide à mieux gérer son éco-anxiété (participant.e, 7, étude 1). Cela concorde avec ce que nous avons vu dans la revue de littérature, des auteur.es mentionnent qu'œuvrer dans le domaine de la nature et de l'environnement peut aider à mieux gérer son éco-anxiété (Noy *et al.*, 2022). Les résultats de la première étude nous ont montré que l'acceptation d'émotions au milieu de travail n'empêche pas que la performance soit aussi présente. On a constaté que quatre participant.es de l'étude 1 étaient très conscient.es de leurs émotions au travail et qu'ils/elles voulaient aussi bien performer au travail. Le fait que les émotions en milieu de travail soient abordées nous a parallèlement amenés à réfléchir à l'intelligence émotionnelle.

L'intelligence émotionnelle permet de mieux gérer une émotion en contexte de travail (Quoidbach *et al.*, 2014). L'intelligence émotionnelle sera l'une des dix compétences les plus importantes en 2022 d'après le Forum de l'Économie Mondiale (Cayer, Tardif et Marineau, 2020). L'intelligence émotionnelle se définit comme une forme d'intelligence (habiletés mentales) qui suppose l'habileté à contrôler ses émotions et celles des autres, à faire la distinction entre elles et à utiliser cette information pour orienter ses pensées et ses actions (Kotsou, 2019).

C'est une compétence managériale clef pour le/la gestionnaire. Un.e gestionnaire avec un niveau d'intelligence émotionnelle élevé pourra plus facilement instaurer un environnement de travail positif pour motiver les employé.es (Kotsou, 2019). En effet, il/elle pourra mieux lire les émotions des employé.es et, de ce fait, mieux intervenir auprès de ces dernier.ères (Ashkanasy et Daus, 2002). Le fait qu'un.e gestionnaire ait une intelligence émotionnelle permettrait de prendre connaissance que certain.es vivent de l'éco-anxiété et de s'adapter aux employé.es par rapport à ce constat, dans le but d'établir une atmosphère de travail positive et, par conséquent, d'augmenter le niveau de motivation des travailleur.euses. En bref, cette première étude nous a présentés que l'éco-anxiété a sa place dans ce milieu professionnel, car les émotions sont présentes et peuvent quand même conciliées avec les attentes professionnelles.

Dans le cadre de notre deuxième étude, nous avons décidé d'approfondir le sujet de l'éco-anxiété en milieu de travail en analysant l'impact du milieu et plus précisément du/de la gestionnaire. Notamment, les résultats indiquent qu'il n'y a pas de preuve statistiquement significative que l'expression de l'éco-anxiété influence la motivation autonome. Le design, et plus précisément la manipulation, semble avoir fonctionné, ce qui nous amène à nous questionner sur les possibles causes qui expliquent que les résultats finaux n'ont pas démontré que nos hypothèses avaient des preuves statistiquement significatives.

Nous convenons que d'exprimer son éco-anxiété est une forme d'authenticité chez un.e gestionnaire, car c'est d'être vrai envers soi-même (Ibarra, 2015). Dans un même ordre d'idées, l'authenticité constitue une des composantes de l'intelligence émotionnelle, car la personne a suffisamment de l'introspection pour pouvoir prendre conscience de ce qu'elle ressent et l'exprimer (Kotsou, 2019). Au niveau de la littérature, Ibarra (2015) définit aussi l'authenticité comme le fait de faire des actions qui s'enlignent avec ce qu'on ressent ou de faire des choix qui sont basés sur des valeurs. D'ailleurs, la littérature suggère que les employé.es établissent plus facilement un lien de confiance envers leur gestionnaire et leur organisation lorsque les leaders expriment leurs émotions ou leurs pensées (Mikkelsen *et al.*, 2017). Rahimnia et Sharifirad (2015) poursuivent en expliquant que lorsqu'un.e leader exprime verbalement une émotion vécue, c'est généralement perçu comme de l'authenticité et être authentique engendre de l'attachement de la part du/ de la travailleur.euse envers son/ sa supérieur.e.

Toutefois, certain.es auteur.es spécifient que l'authenticité du/ de la manager doit s'accompagner de positivité dans le climat psychologique et éthique au travail (Avolio et Gardner, 2005). Il est donc possible que les vignettes d'expression d'éco-anxiété n'aient pas créé l'effet souhaité, car elles ne s'accompagnaient pas de positivité dans le climat de travail. Nos vignettes représentaient seulement l'expression de l'éco-anxiété et les normes de travail vis-à-vis les émotions. Nous n'avons pas pris en compte l'atmosphère positive ressortant des normes de travail ou du/de la leader qui s'exprime avec authenticité, ainsi, le niveau de motivation autonome peut en être affecté. La positivité ressentie dans une

atmosphère de travail est ardue à décrire dans une vignette, car elle est subjective, tout comme l'expression de l'éco-anxiété. Dans la section sur les limites de notre recherche, nous reviendrons sur ce point.

Un second aspect de la littérature qui nous fait réfléchir à nos résultats de l'étude 2 est le fait que l'expression de l'éco-anxiété par le/la gestionnaire aurait plutôt généré d'autres formes d'effets plus importants que la motivation autonome. Par exemple, Xiong *et al.* (2016), indiquent que l'authenticité du/ de la leader mènent à l'attachement et l'identification de l'employé.e envers l'organisation et son/sa supérieur.e. Le lien avec la motivation autonome n'est pas faux, mais nous convenons que l'effet est peut-être moins direct et prend plus de temps à développer. Il peut aussi être combiné à d'autres réactions, ce qui amoindrit l'effet direct envers la motivation autonome de notre scénario. Nous développerons de manière détaillée une limite à notre validité interne plus loin dans ce chapitre.

Les forces et les limites des études

Les forces

Une force principale pour notre première étude est le fait que les entretiens furent riches en données. Il semble que les entrevues se soient bien déroulées. De ce fait, nous avons pu mieux comprendre le contexte et bâtir notre scénario pour la deuxième étude. Nous considérons que les vignettes s'avèrent objectives étant donné que le scénario est basé sur les entretiens, soit sur une réalité (Agogué *et al.*, 2021a).

Une seconde force pour l'expérimentation, soit la deuxième étude, est que les manipulations ont été bien perçues. Tout d'abord, nous avons effectué deux prés tests; un qualitatif et l'autre quantitatif, ce qui nous a aidés à finaliser nos manipulations pour maximiser les chances qu'elles soient efficaces. Ensuite, lors de l'étude principale, les validations des corrélations, le Test T des normes et le test ANOVA de l'éco-anxiété ont montré que nous avons effectué le développement et les vérifications des manipulations avec rigueur. En effet, tous les tests de manipulations étaient statistiquement valides.

La principale force de ce mémoire est l'utilisation de deux méthodes complémentaires pour examiner la question de recherche sous deux angles. Pour ce mémoire, les deux méthodes ont été complémentaires, comme le sont la perceuse électrique et la scie lors de la construction d'un objet (Maxwell, 2019). Certain.es auteur.es argumentent qu'afin de comprendre l'humain dans sa complexité, il est préférable d'utiliser les deux approches (Schulze, 2003). Les données qualitatives permettent de créer une théorie et d'obtenir un échantillon plus restreint et subjectif, mais en ayant des données riches. À l'inverse, la méthode quantitative est plus objective et généralise vers un échantillon plus large (Taylor, 2005). La théorie qualitative permet de supporter la théorie quantitative et vice versa (Taylor, 2005). Donc, ce mémoire se complète en ayant diverses données par l'utilisation des forces de la méthode qualitative et quantitative.

Les limites

La validité d'une étude permet de s'assurer que les résultats observés soient exhaustifs (Ayerbe et Missonier, 2007). D'après Aubin-Auger *et al.* (2008) la validité interne consiste à valider la corrélation entre les données recueillies et la réalité. Pour débiter, nous allons expliquer ce qui, selon nous, constitue les limites en termes de validité interne. Pour l'étude 1, nous croyons qu'il aurait été bénéfique de vérifier le codage pour tous les entretiens. En effet, il existe cinq entretiens qui ont été seulement codés par une personne. Donc, la vérification du codage était présente, mais n'était pas exhaustive, il aurait fallu étendre ce processus à l'ensemble des verbatims. Heureusement, deux entretiens ont été codés par deux chercheuses. Cependant, il est recommandé, d'obtenir l'opinion de plus d'un.e chercheur.euse (Blais *et al.*, 2006). Effectivement, une seule personne qui valide les données peut être moins objective ou omettre certaines informations primordiales.

En ce qui concerne notre deuxième étude, une limite soulevée au niveau interne relève de la formulation d'une explication aux participant.es. En effet, avant la section sur la motivation, nous avons expliqué que les répondant.es pouvaient répondre aux questions

de motivation en se basant sur les vignettes et leur façon de penser. Le fait de nommer qu'ils/elles peuvent se baser sur leur manière de réfléchir dans le sondage a pu introduire un facteur externe qui aurait pu biaiser les résultats. Ainsi, le design de recherche a pu être compromis à cause de la formulation de la question sur la motivation.

Précédemment, il a été expliqué que démontrer un impact positif lié à l'authenticité d'un.e gestionnaire semblait manquer à notre vignette (Avolio *et al.*, 2005). À cet effet, une dernière limite interne à notre deuxième étude est malgré le réalisme de notre scénario, l'expression d'éco-anxiété est complexe et la présentation écrite n'est peut-être pas idéale pour la représenter. L'aspect d'atmosphère positif est ardu à présenter lors d'un scénario, car les personnes ne vivent pas nécessairement les émotions d'une situation réelle de la même façon que lorsqu'ils lisent une mise en situation (Parkinson et Manstead, 1993). D'ailleurs, une étude présente que le fait de lire une vignette n'offre pas les mêmes résultats que de vivre une expérience en laboratoire (Collett et Childs, 2011). De plus, nous avons nommé le fait que la motivation autonome d'un.e employé.e semble s'instaurer à partir de plusieurs actions sur le long terme d'une organisation et d'un.e leader. Il est possible que la personne ressente la motivation, mais elle peut aussi ressentir plus l'identification ou l'attachement. Effectivement, une personne peut ressentir plusieurs émotions à la fois dans une expérimentation (Siedlecka et Denson, 2019). On recommande donc d'utiliser une méthode qualitative sur le long terme au lieu de lire un court scénario.

La motivation autonome et l'expression de l'éco-anxiété semblent être des phénomènes complexes plus ardues à mesurer qu'avec un simple sondage. D'ailleurs, environ 90 % de la communication est non-verbale (Mehrabian, 2017). La communication non verbale est un dénominateur commun en société. Elle se définit par les comportements du visage, du corps ou des mimiques linguistiques. En bref, elle se définit par tout ce qui trait à la communication excepté les mots (Hall, Horgan et Murphy, 2019). Ainsi, l'expression de l'éco-anxiété n'est possiblement pas adéquate afin de la cerner dans un scénario écrit.

Dans un autre ordre d'idées, la validité externe consiste à généraliser les observations de l'étude à d'autres situations (Aubin-Auger *et al.*, 2008). Pour se faire, il faut s'assurer que l'échantillon soit représentatif. Idéalement, pour notre première étude, nous aurions apprécié d'effectuer plus d'entretiens, sept semble un chiffre bas. Pour la deuxième étude, il semble que le sujet soit précis et, de ce fait, le recrutement des participant.es fut difficile. Nous aurions voulu recueillir 20 réponses valides par condition.

Une dernière limite en termes de validité externe est le large éventail de sortes d'OBNL. Il existe les organismes communautaires, les organismes culturels, les associations, les syndicats, les fédérations, les chambres de commerce et les ordres professionnels (Espace Stratégies, 2023). Leurs différentes missions peuvent faire en sorte d'impacter leur vision face à l'enjeu de l'éco-anxiété. Ils ne partagent pas toutes les mêmes valeurs. Nos entretiens qualitatifs lors de la première étude ont principalement présenté des employé.es dans le milieu communautaire en environnement. Or, si nous avions fait des entretiens auprès d'un autre type d'OBNL, les réponses auraient pu être différentes. La deuxième étude a inclus toutes les formes d'OBNL. Il est donc possible que les résultats aient été différents si nous avions aussi ciblé des personnes œuvrant en organisme communautaire.

Les implications pratiques

Nous avons constaté que nommer ses émotions en milieu de travail OBNL n'engendre pas des répercussions négatives principalement à partir des entretiens de la première étude. De surcroît, les résultats de notre deuxième étude ne présentent aucune relation entre l'expression de l'éco-anxiété et l'impact sur la motivation. Ce mémoire permet donc de renforcer la théorie de l'AET par Weiss et Cropenzano (1996) cité dans la revue de littérature. Nos études et la théorie AET permettent, dans un même temps, de rendre moins taboues les émotions en milieu de travail et de les accepter pour ensuite, mieux les gérer au travail. En bref, ce mémoire a permis de renforcer la légitimation des émotions dans un cadre professionnel et consolider les études vis-à-vis les émotions.

Ensuite, il est possible que ce mémoire permette de comprendre comment mieux concilier l'éco-anxiété en milieu de travail. Certain.es participant.es de l'étude 1 ont évoqué le sujet. Les résultats de cette étude nous ont montré qu'un.e participant.e préférerait ne pas trop en parler, trois autres sont restés assez vague sur ce sujet et les trois derniers ont nommé être ouvert.es à en parler. D'après les résultats, on peut comprendre que ça dépend des individus et de l'environnement de travail. Il pourrait être bénéfique de simplement laisser le choix d'en discuter sans nécessairement l'imposer, ça ferait un juste milieu.

Une piste de recherche future

Ce mémoire a permis une contribution à la littérature. Comme nous avons pu le constater, l'éco-anxiété est peu documentée. Elle est aussi en croissance et touche de plus en plus de personnes. L'environnement est même un sujet d'actualité politique (Gouvernement du Canada, 2022). La revue de littérature nous a permis de comprendre que les émotions ont besoin d'être acceptées afin de mieux les gérer. Il a été possible de constater que l'éco-anxiété n'est pas abordée au travail OBNL en environnement lors de l'étude 1. Or, l'éco-anxiété peut engendrer des bienfaits, comme faciliter la recherche de solutions (Pihkala, 2020a). Cette présente recherche a contribué à la littérature sur plusieurs points. Pour débiter, l'étude s'est penchée sur les personnes œuvrant dans un OBNL au Québec. Ni la région du Québec, ni les gens œuvrant en OBNL consistent un sujet abordé par rapport à l'éco-anxiété. Ensuite, le mémoire tente de voir s'il existe un lien entre l'expression de l'éco-anxiété et la motivation autonome au travail, ce qui n'a aussi jamais encore été considéré.

Nous avons pu comprendre à quel point l'éco-anxiété est complexe. Elle dépend de son environnement, de plusieurs aspects psychologiques propres à un individu, de la société, de la culture, d'aspects démographiques et j'en passe. Par exemple, dès la revue de littérature, nous avons constaté que l'âge, le genre et l'occidentocentrisme pouvaient modifier la vision face à l'éco-anxiété. Pour une future recherche, il pourrait être bénéfique d'effectuer une recherche qualitative sur le long terme en utilisant le même sujet, soit

l'expression de l'éco-anxiété et son impact. Nous pensons que l'étude pourrait analyser un OBNL existant et observer l'impact de l'expression de l'éco-anxiété concrètement. Nous pourrions cibler un organisme communautaire plutôt que n'importe quel OBNL, puisque les valeurs et les missions de ce secteur sont axées sur son milieu ou sa communauté (Espace OBNL, 2023). D'ailleurs, nous avons vu que l'éco-anxiété est un état psychologique en lien avec son milieu (Hogg *et al.*, 2021). Dans un autre ordre d'idées, l'éco-anxiété d'une personne peut avoir diverses réactions chez une autre dépendamment de son tempérament. Il est possible qu'une journée la personne se sente plus stressée que le lendemain. Il est donc nécessaire que l'expression de l'éco-anxiété soit sur une longue durée afin d'obtenir un portrait général plutôt que de s'adapter à une situation dans un contexte précis.

Conclusion

Ce mémoire porte sur l'émotion de l'éco-anxiété en contexte OBNL. Il inclut deux études complémentaires. La première étude a eu comme objectif de comprendre le phénomène. Nous avons créé une grille d'entretien en ayant pour objectif d'effectuer des entrevues semi-dirigées auprès de sept employé.es en milieu OBNL en environnement. Nous avons utilisé le codage afin d'analyser nos données. Les résultats de cette première étude ont mis de l'avant la connaissance de l'émotion éco-anxiété, les principales émotions soulevées par les participant.es face à la crise environnementale et le climat à leur milieu de travail au sein d'un organisme à but non lucratif. Subséquemment, l'éco-anxiété n'est pas abordée en milieu de travail, mais elle serait quand même acceptée, selon les participant.es. Ce dernier résultat nous a amenés à créer notre deuxième étude complémentaire. En effet, les résultats nous montrent que dépendamment des milieux de travail, l'ouverture face aux émotions varie. Nous avons cherché à comprendre pourquoi l'éco-anxiété n'est pas abordée au travail et le rôle du/de la leader à travers cela. À partir de la littérature, nous avons vu différents effets possibles des émotions au travail. Nous nous sommes donc intéressés à la relation entre l'expression de l'éco-anxiété du/de la leader et la motivation autonome. Nous avons inclus les normes de travail venant modérer positivement cette relation.

La deuxième étude est expérimentale. Notre question de recherche s'est concrétisée : *est-ce que l'expression d'éco-anxiété d'un.e gestionnaire impacte positivement le niveau de motivation autonome d'un.e employé.e au sein d'un organisme à but non lucratif (OBNL) ?* Nous avons présenté la littérature qui supporte nos hypothèses et notre intérêt envers la motivation autonome. La première hypothèse porte sur l'influence positive entre l'expression de l'éco-anxiété du/ de la gestionnaire sur la motivation autonome. La deuxième hypothèse est le fait que la relation positive entre l'expression de l'éco-anxiété du/de la gestionnaire et la motivation autonome sera plus forte lorsque les normes sont présentes. Pour la méthodologie, nous avons décidé de présenter aléatoirement une vignette sur six aux participant.es. Les vignettes représentaient six conditions qui incluaient trois niveaux d'éco-anxiété et deux niveaux de normes. Nous avons effectué

deux tests pilotes, un quantitatif et l'autre qualitatif afin d'assurer la validité de notre deuxième étude. Notre principal enjeu a été de trouver le nombre de participant.es requis. Nous avons réussi à recueillir 102 réponses valides. Enfin, les résultats de cette deuxième étude nous ont indiqué que nos hypothèses n'ont pas été supportées par des preuves statistiquement significatives.

Finalement, la discussion a permis d'explorer les retombées de ce mémoire et de réfléchir aux forces et aux limites de l'étude ainsi que ses implications pratiques au niveau professionnel et en recherche. Comme piste de recherche future, en apprenant de nos limites, nous recommandons d'effectuer une recherche semblable, mais plutôt qualitative, soit sur le terrain d'un organisme communautaire. En effet, nous croyons que l'expression de l'éco-anxiété est complexe par écrit et serait mieux comprise en personne. Ces données seraient probablement plus riches et permettraient d'avoir une meilleure vue d'ensemble sur la relation entre l'expression de l'éco-anxiété et la motivation autonome.

Bibliographie

- Abdelnour, S., S. Bernard et J. Gros (2017). « Genre et travail indépendant. Divisions sexuées et places des femmes dans le non-salariat », *Travail et emploi*, vol. 150, no 2, p. 5-23.
- Aboramadan, M. et K. A. Dahleez (2020). « Leadership styles and employees' work outcomes in nonprofit organizations: The role of work engagement », *Journal of Management Development*, vol. 39, no 7-8, p. 869-893.
- Agogué, M. et Y. Plourde (2021a). *Meth60425.H2021 - introduction à la recherche empirique en management*, notes du cours 11, hiver 2021 [présentation PowerPoint], HEC Montréal.
- Agogué, M. et Y. Plourde (2021b). *Meth60425.H2021 - introduction à la recherche empirique en management*, Notes de cours 9, hiver 2021 [Présentation Powerpoint], HEC Montréal.
- Agogué, M. et Y. Plourde (2021c). *Meth60425.H2021 - introduction à la recherche empirique en management*, Notes de cours 5, hiver 2021 [Présentation Powerpoint], HEC Montréal.
- Agoston, C., B. Csaba, B. Nagy, Z. Kovary, A. Dull, J. Racz, et al. (2022). « Identifying types of eco-anxiety, eco-guilt, eco-grief, and eco-coping in a climate-sensitive population: A qualitative study », *International Journal of Environmental Research and Public Health*, vol. 19, no 4.
- Aktouf, O. (1986). « Une vision interne des rapports de travail le cas de deux brasseries. Une approche ethnographique et une perspective interculturelle canada/algérie », *Le travail humain*, p. 237-248.
- Albrecht, G. (2005). « 'Solastalgia'. A new concept in health and identity », *PAN: philosophy activism nature*, no 3, p. 41-55.
- Anadón, M. et F. Guillemette (2006). « La recherche qualitative est-elle nécessairement inductive », *Recherches qualitatives*, vol. 5, no 1, p. 26-37.
- Andion, C. (1998). *La gestion des organisations de l'économie solidaire: Deux études de cas à montréal*, Mémoire, Montréal, École des Hautes Études Commerciales de Montréal
- APA (2018). *Negative emotion*. Récupéré le 13 décembre 2022 de <https://dictionary.apa.org/negative-emotion>
- Argyris, C. (1968). « Some unintended consequences of rigorous research », *Psychological bulletin*, vol. 70, no 3p1, p. 185.
- Ashkanasy, N. M., W. J. Zerbe, C. E. J. Hartel et A. Rafaeli (2002). *Managing emotions in the workplace*, Armonk, Taylor and Francis. Récupéré de <http://www.myilibrary.com?id=955903>
<https://public.ebookcentral.proquest.com/choice/publicfullrecord.aspx?p=4692164>
http://VH7QX3XE2P.search.serialssolutions.com/?V=1.0&L=VH7QX3XE2P&S=AC_T_B&C=Managing%20Emotions%20in%20the%20Workplace&T=marc&tab=BOOKS
- Ashkanasy, N M et C.S. Daus (2002). « Emotion in the workplace: The new challenge for managers », *Academy of Management Perspectives*, vol. 16, no 1, p. 76-86.

- Aubin-Auger, I., A. Mercier, L. Baumann, A.-M. Lehr-Drylewicz, P. Imbert et L. Létrilliart (2008). « Introduction à la recherche qualitative », *Exercer*, vol. 84, no 19, p. 142-145.
- Avolio, Bruce J et William L Gardner (2005). « Authentic leadership development: Getting to the root of positive forms of leadership », *The leadership quarterly*, vol. 16, no 3, p. 315-338.
- Ayerbe, C. et A. Missonier (2007). « Validité interne et validité externe de l'étude de cas: Principes et mise en œuvre pour un renforcement mutuel », *Finance Contrôle Stratégie*, vol. 10, no 2, p. 37-62.
- Ayoko, O.i B. et C. E. J. Härtel (2006). « Cultural diversity and leadership », *Cross Cultural Management: An International Journal*, vol. 13, no 4, p. 345-360.
- Bauer, J. A. et P. E. Spector (2015). « Discrete negative emotions and counterproductive work behavior », *Human Performance*, vol. 28, no 4, p. 307-331.
- Bélizaire, D. (2022). *L'abc d'une recherche: Méthodes et astuces*, Été 2022 [Atelier], HEC Montréal.
- Benoit, L., I. Thomas et A. Martin (2022). « Review: Ecological awareness, anxiety, and actions among youth and their parents - a qualitative study of newspaper narratives », *Child and Adolescent Mental Health*, vol. 27, no 1, p. 47-58.
- Blais, M. et S. Martineau (2006). « L'analyse inductive générale: Description d'une démarche visant à donner un sens à des données brutes », *Recherches qualitatives*, vol. 26, no 2, p. 1-18.
- Blakemore, R. L., R. Neveu et P. Vuilleumier (2017). « How emotion context modulates unconscious goal activation during motor force exertion », *NeuroImage*, vol. 146, p. 904-917.
- Bonneuil, C. et J-B. Fressoz (2013). *Bienvenue dans l'anthropocène*, Seuil^e éd., Seuil.
- Boyd, C. P. et H. Parr (2020). « Climate change and rural mental health: A social geographic perspective », *Rural and Remote Health*, vol. 20, no 4.
- Breton-Champigny, F (2019). « Un osbl qui en donne beaucoup à ses employés », *Le journal de Montréal*.
- Carnegie, M. (2023). *Are gen z the most stressed generation in the workplace ?* <https://www.bbc.com/worklife/article/20230215-are-gen-z-the-most-stressed-generation-in-the-workplace>
- Cayer, M., J. Tardif et M. Marineau (2020). « L'intelligence émotionnelle: La compétence managériale du futur », *Revue RH*, vol. 22.
- CDES (2021). *Guide d'introduction à l'économie sociale*, guide, Montréal, Chantier de l'économie sociale. Récupéré de https://chantier.qc.ca/wp-content/uploads/2019/05/CHES_Guide_introduction_2021_WEB.pdf
- Chang, C. H., R. Johnson et L. Q. Yang (2007). « Emotional strain and organizational citizenship behaviours: A meta-analysis and review », *WORK AND STRESS*, vol. 21, no 4, p. 312-332.
- Chaves, R. et A. Sajardo-Moreno (2004). « Les gestionnaires de l'économie sociale: Entre les valeurs et l'enracinement », *Economie et solidarités*, vol. 35, no 1-2, p. 65-79.
- Cianconi, P., S. Betro et L. Janiri (2020). « The impact of climate change on mental health: A systematic descriptive review », *Frontiers in Psychiatry*, vol. 11.

- Clarke, C., V. Hope-Hailey et C. Kelliher (2007). « Being real or really being someone else? : Change, managers and emotion work », *European Management Journal*, vol. 25, no 2, p. 92-103.
- Claudon, P. et M. Weber (2009). « L'émotion. Contribution à l'étude psychodynamique du développement de la pensée de l'enfant sans langage en interaction », *Devenir*, vol. 21, no 1, p. 61-99.
- Clayton, S. et B.T. Karazsia (2020). « Development and validation of a measure of climate change anxiety », *Journal of Environmental Psychology*, vol. 69, p. 101434.
- Coffey, Y., N. Bhullar, J. Durkin, Md S. Islam et K. Usher (2021). « Understanding eco-anxiety: A systematic scoping review of current literature and identified knowledge gaps », *The Journal of Climate Change and Health*, vol. 3, p. 100047.
- Collett, Jessica L et Ellen Childs (2011). « Minding the gap: Meaning, affect, and the potential shortcomings of vignettes », *Social Science Research*, vol. 40, no 2, p. 513-522.
- de La Soudière, M. (2017). « Le changement climatique, une «grande peur» collective? », *Communications*, no 2, p. 173-185.
- De Waal, F. (2016). *Are we smart enough to know how smart animals are?* , WW Norton & Company.
- Deci, E. L. (1975). « Conceptualizations of intrinsic motivation », dans *Intrinsic motivation*, Springer, p. 23-63.
- Dehbi, S. et Angade, K. (2019). « Du positionnement épistémologique à la méthodologie de recherche », *Revue Économie, Gestion et Société*, vol. 20, p. 1-16.
- Denis, J., F. Guillemette et J. Luckerhoff (2019). « Introduction: Les approches inductives dans la collecte et l'analyse des données », *Approches inductives*, vol. 6, no 1, p. 1-9.
- Desbiolles, A. et C. Galais (2021). « Éco-anxiété et effets du dérèglement global sur la santé mentale des populations », *La Presse Médicale Formation*, vol. 2, no 6, p. 615-621.
- Dionne, K.-E. (2021). *Entr61012.H2021- management de l'innovation et de la création*, notes du cours 2, hiver 2021 [présentation PowerPoint], HEC Montréal.
- DuLong, J. (2022). « Do you have 'eco-anxiety' ? Here's how to find out. », *CNN*.
- Duperré, Martine (2008). « La rationalité des émotions dans les processus de mobilisation collective », *Service social*, vol. 54, no 1, p. 67-81.
- Eom, K., H. S. Kim, D. K. Sherman et K. Ishii (2016). « Cultural variability in the link between environmental concern and support for environmental action », *Psychological Science*, vol. 27, no 10, p. 1331-1339.
- Espace OBNL (2023). *Les différences clés entre économie sociale et intervention communautaire*. Récupéré le 01 décembre 2023
<https://www.espaceobnl.ca/fr/contenus/les-differences-cles-entre-economie-sociale-et-intervention-communautaire>
- Espace Stratégies (2023). *Organisations à but non lucratif*. Récupéré le 11 décembre 2023 de <https://espacestrategies.com/applications/organisations-a-but-non-lucratif/#:~:text=Parmi%20les%20types%20d'OBNL,ainsi%20que%20les%20ordres%20professionnels.>

- Fauroux, V. (2022). « Éco-anxiété: 67% des français déclarent ressentir de la peur face à l'avenir », *TFI*.
- Forest, J. (2016). *Mwms: Un nouvel outil pour mesurer la motivation au travail*, Facteur H. Récupéré le 13 août 2023 de <https://www.facteurh.com/mwms-un-nouvel-outil-pour-mesurer-la-motivation-au-travail/>
- Gagné, M., J. Forest, M. Vansteenkiste, L. Crevier-Braud, A. Van den Broeck, A. K. Aspeli, *et al.* (2015). « The multidimensional work motivation scale: Validation evidence in seven languages and nine countries », *European Journal of Work and Organizational Psychology*, vol. 24, no 2, p. 178-196.
- Gagné, Marylène et Edward L Deci (2005). « Self-determination theory and work motivation », *Journal of Organizational Behavior*, vol. 26, no 4, p. 331+.
- Ganta, V. C. (2014). « Motivation in the workplace to improve the employee performance », *International Journal of Engineering Technology, Management and Applied Sciences*, vol. 2, no 6, p. 221-230.
- Girard, M.-J., F. Bréart De Boisanger, I. Boisvert et M. Vachon (2015). « Le chercheur et son expérience de la subjectivité : Une sensibilité partagée », *Spécificités*, vol. 8, no 2, p. 10-20.
- Gosselin, P., P. Roberge et M.-F. Lavallée (1995). « Le développement de la reconnaissance des expressions faciales émotionnelles du répertoire humain », *Enfance*, vol. 48, no 4, p. 379-396.
- Gouvernement du Canada (2022). *Politique de champ d'action: L'environnement et l'action pour le climat*, Gouvernement du Canada. Récupéré de https://www.international.gc.ca/world-monde/issues_developpement-enjeux_developpement/priorites-priorites/fiap_environment-paif_environnement.aspx?lang=fra
- Gupta, S. (2022, 9 août 2022). « Climate Anxiety is Real » [Épisode d'un balado audio], dans *Chasing life*, CNN. <https://www.cnn.com/audio/podcasts/chasing-life/episodes/92002f8b-d208-4203-ab73-aea60148e060>
- Gusdorf, G. (1977). « Past, present and future in interdisciplinary research », *International Social Science Journal*.
- Hall, J. A., T. G. Horgan et N. A. Murphy (2019). « Nonverbal communication », *Annual review of psychology*, vol. 70, p. 271-294.
- Hassan, S. et D. M. Hatmaker (2015). « Leadership and performance of public employees: Effects of the quality and characteristics of manager-employee relationships », *Journal of Public Administration Research and Theory*, vol. 25, no 4, p. 1127-1155.
- HEC (2023). *Quels projets de recherche doit-on déclarer au cer ?* Récupéré le 01 mai 2023 de <https://www.hec.ca/recherche/comite-ethique-recherche/quels-projets-recherche-doit-on-declarer/quels-projets-de-recherche-doit-on-declarer-au-cer.html>
- Henry, A. (2010). « Le financement », *La gestion des entreprises sociales*, no Liège, p. 124-175.
- Hess, J. D. et A. C. Bacigalupo (2013). « Applying emotional intelligence skills to leadership and decision making in non-profit organizations », *Administrative Sciences*, vol. 3, no 4, p. 202-220.

- Hofmann, S. G., M. A. Anu Asnaani et D. E. Hinton (2010). « Cultural aspects in social anxiety and social anxiety disorder », *Depression and anxiety*, vol. 27, no 12, p. 1117-1127.
- Hogg, T. L., S. K. Stanley, L. V. O'Brien, M. S. Wilson et C. R. Watsford (2021). « The hogg eco-anxiety scale: Development and validation of a multidimensional scale », *Global Environmental Change-Human and Policy Dimensions*, vol. 71.
- Howard, J. L., M. Gagné, A. Van den Broeck, F. Guay, N. Chatzisarantis, N. Ntoumanis, *et al.* (2020). « A review and empirical comparison of motivation scoring methods: An application to self-determination theory », *Motivation and Emotion*, vol. 44, no 4, p. 534-548.
- Howatt, B. (2020). « How does climate-driven eco-anxiety affect our performance at work ? », *The Globe and Mail*.
- Huizen, J. (2019). *What to know about eco-anxiety*. 2022 de <https://www.medicalnewstoday.com/articles/327354>
- Ibarra, Herminia (2015). « The authenticity paradox », *Harvard Business Review*, vol. 93, no 1/2, p. 53-59.
- Islam, R. et Ismail, A.Z.H. (2008). « Employee motivation », *Internatitonal Journal of Commerce and Management*, vol. 18.
- ISQ (2016). *Portrait global des entreprises d'économie sociale, québec*, Gouvernement du Québec. Récupéré de <https://statistique.quebec.ca/fr/produit/tableau/3676#an=2016>
- Jeantet, A. (2018). *Les émotions au travail*, Paris, CNRS éditions.
- Kiefer, T. (2002). « Analyzing emotions for a better understanding of organizational change: Fear, joy, and anger during a merger », *Advances in Developing Human Resources*, vol. 4, no 1, p. 39-61.
- Kish-Gephart, J. J., J. R. Detert, L. K. Treviño et A. C. Edmondson (2009). « Silenced by fear:: The nature, sources, and consequences of fear at work », *Research in Organizational Behavior*, vol. 29, p. 163-193.
- Kotsou, I. (2019). *Intelligence émotionnelle et management: Comprendre et utiliser la force des émotions*, De Boeck Supérieur.
- Kulcar, V., H. Siller et B. Juen (2022). « Discovering emotional patterns for climate change and for the covid-19 pandemic in university students », *The Journal of Climate Change and Health*, vol. 6, p. 100125.
- Kurth, C. et P. Pihkala (2022). « Eco-anxiety: What it is and why it matters », *Frontiers in Psychology*, vol. 13, p. 981814.
- Landry, P., S. Préfontaine et J. Turbide (2013). *La succession aux postes de direction générale et artistique dans les obnl culturels du québec*. 2022 de https://ideos.hec.ca/wp-content/uploads/2021/03/RapportEnquete-couleur-3-mars-2014_logo-MCC.pdf
- Langley, A. et N. Meziani (2020). « Making interviews meaningful », *The Journal of Applied Behavioral Science*, vol. 56, p. 370-391. .
- Larrère, C. (2015). « Anthropocène: Le nouveau grand récit. », *Esprit*, p. 46-55.
- Leroy, T., G. Delelis, J. L. Nandrino et V. Christophe (2014). « Régulations endogène et exogène des émotions : Des processus complémentaires et indissociables », *Psychologie Française*, vol. 59, no 3, p. 183-197.

- Likert, R. (1932). « A technique for the measurement of attitudes », *Archives of psychology*.
- Lussier, Bruno (2021). « L'anxiété sociale et ses effets néfastes sur la performance », *Gestion*, vol. 46, no 3, p. 36-39.
- Machell, K. A., F. R. Goodman et T. B. Kashdan (2015). « Experiential avoidance and well-being: A daily diary analysis », *Cognition and Emotion*, vol. 29, no 2, p. 351-359.
- Maxwell, Joseph A. (2019). « Distinguishing between quantitative and qualitative research: A response to morgan », *Journal of Mixed Methods Research*, vol. 13, no 2, p. 132-137.
- Meade, A. W. et S. B. Craig (2012). « Identifying careless responses in survey data », *Psychological methods*, vol. 17, no 3, p. 437.
- Mehrabian, A. (2017). *Nonverbal communication*, Routledge.
- Meyer, T. (2005). « Validité externe et méthode expérimentale », *Questions de communication*, no 7, p. 209-222.
- Mikkelsen, M. F., C. B. Jacobsen et L. B. Andersen (2017). « Managing employee motivation: Exploring the connections between managers' enforcement actions, employee perceptions, and employee intrinsic motivation », *International Public Management Journal*, vol. 20, no 2, p. 183-205.
- Myers, L. et N. Derakshan (2004). « To forget or not to forget: What do repressors forget and when do they forget? », *Cognition and Emotion*, vol. 18, no 4, p. 495-511.
- Nations Unies (2020). *150 millions de victimes des catastrophes par an d'ici 2030, selon un rapport de l'onu*. Récupéré le 13 décembre 2022 2022 de <https://news.un.org/fr/story/2020/10/1079732>
- Ng, B. (2018). « The neuroscience of growth mindset and intrinsic motivation », *Brain sciences*, vol. 8, no 2, p. 20.
- Noy, S., R. Patrick, T. Capetola, C. Henderson-Wilson, J. W. Chin et A. LaMontagne (2022). « Minding environment, minding workers: Environmental workers' mental health and wellbeing », *Global Health Promotion*, vol. 29, no 4, p. 8-17.
- O'Brien, K., E. Selboe et B. M. Hayward (2018). « Exploring youth activism on climate change », *Ecology and Society*, vol. 23, no 3.
- OCDE (2018). *Gender equality in canada*, Paris,
- OMS (2022). *Santé mentale: Renforcer notre action*. Récupéré le 03 mars 2023 <https://www.who.int/fr/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>
- Paillé, P. et A. Mucchielli (2003). « L'analyse thématique»: 123-145 », *L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales*.
- Parkinson, Brian et A. S. R. Manstead (1993). « Making sense of emotion in stories and social life », *Cognition and Emotion*, vol. 7, no 3-4, p. 295-323.
- Pasquier, D. et P. Valéau (2011). « Implication organisationnelle, anxiété et états affectifs au travail », *Revue internationale de psychologie sociale*, vol. 24, no 1, p. 5-36.
- Peralta, C. F., M. F. Saldanha et P. N. Lopes (2020). « Emotional expression at work: The effects of strategically expressing anger and positive emotions in the context of ongoing relationships », *Human Relations*, vol. 73, no 11, p. 1471-1503.
- Pihkala, P. (2020a). « Anxiety and the ecological crisis: An analysis of eco-anxiety and climate anxiety », *Sustainability*, vol. 12, no 19, p. 7836.

- Pihkala, P. (2020b). « Eco-anxiety and environmental education », *Sustainability*, vol. 12, no 23.
- Plain, C. (2022). *How anxiety directly increases or decreases motivation.*, The Debrief. Récupéré le 29 septembre 2023 de <https://thedebrief.org/how-anxiety-directly-increases-or-decreases-motivation/>
- Popa, M. et I. I. Salanta (2013). *The emotions' role in the motivation process*, Cluj-Napoca,
- Prévost, H. (2022). « Couvrir l'environnement en pleine crise climatique », *Radio-Canada*.
- QMI, Agence (2021). « Dégringolade de la santé mentale des jeunes femmes depuis 10 ans », *Journal de Montréal*.
- Qualtrics (2023a). *Qu'est-ce que la statistique anova et comment l'utiliser ?* Récupéré le 05 août 2023 de <https://www.qualtrics.com/fr/gestion-de-l-experience/etude-marche/analyse-variance/>
- Qualtrics (2023b). *Qu'est-ce que le test t et comment l'utiliser ?* . Récupéré le 05 août 2023 de <https://www.qualtrics.com/fr/gestion-de-l-experience/etude-marche/test-t-student/>
- QuestionPro (2023). *Pearson correlation coefficient: Definition, formula & calculation, and examples*, QuestionPro. Récupéré le 29 août 2023 <https://www.questionpro.com/blog/pearson-correlation-coefficient/>
- Quoidbach, J., J. Gruber, M. Mikolajczak, A. Kogan, I. Kotsou et M. I. Norton (2014). « Emodiversity and the emotional ecosystem », *Journal of experimental psychology: General*, vol. 143, no 6, p. 2057.
- Rahimnia, F. et M. S. Sharifirad (2015). « Authentic leadership and employee well-being: The mediating role of attachment insecurity », *Journal of Business Ethics*, vol. 132, p. 363-377.
- Ratelle, C. F., F. Guay, R. J. Vallerand, S. Larose et C. Senécal (2007). « Autonomous, controlled, and amotivated types of academic motivation: A person-oriented analysis », *Journal of educational psychology*, vol. 99, no 4, p. 734.
- Reina, C. S., K. M. Rogers, S. J. Peterson, K. Byron et P. W. Hom (2018). « Quitting the boss? The role of manager influence tactics and employee emotional engagement in voluntary turnover », *Journal of leadership & organizational studies*, vol. 25, no 1, p. 5-18.
- Romelaer, P. (2005). « Chapitre 4. L'entretien de recherche », dans De Boeck Supérieur (dir.), *Management des ressources humaines*, Belgique, p. 101-137.
- Rothman, J. et T. Mizrahi (2014). « Balancing micro and macro practice: A challenge for social work », *Social Work*, vol. 59, no 1, p. 91-93.
- Rousseau, A. et J.-F. Bertholet (2022). « Attention à la positivité toxique ! », *Gestion*, vol. 47, no 4, p. 108.
- Ryan, R. M. et E. Deci (2000). « Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions », *Contemporary educational psychology*, vol. 25, no 1, p. 54-67.
- Sabherwal, A., M. T Ballew, S. Van Der Linden, A. Gustafson, M. H Goldberg, E. W. Maibach, et al. (2021). « The greta thunberg effect: Familiarity with greta

- thunberg predicts intentions to engage in climate activism in the united states », *Journal of applied social psychology*, vol. 51, no 4, p. 321-333.
- Sadoul, N. (2003). « Être cadre associatif », *RECMA*, vol. 289, no 3, p. 57-80.
- Saldaña, J. (2009). « An introduction to codes and coding. The coding manual for qualitative researchers », *J. Seaman. Los Angeles, London. Singapore, New Delhi, Washington DC, SAGE*, p. 1-31.
- Scherer, K. R. et A. Moors (2019). « The emotion process: Event appraisal and component differentiation », *Annual review of psychology*, vol. 70, p. 719-745.
- Schulze, Salomé (2003). « Views on the combination of quantitative and qualitative research approaches », *Progressio*, vol. 25, no 2, p. 8-20.
- Schwarzer, R. (2013). *Self-related cognitions in anxiety and motivation*, Psychology Press.
- Shahar, G., C. C. Henrich, S. J. Blatt, R. Ryan et T. D. Little (2003). « Interpersonal relatedness, self-definition, and their motivational orientation during adolescence: A theoretical and empirical integration », *Developmental psychology*, vol. 39, no 3, p. 470.
- Shields, A. (2021). « Faut-il cesser de faire des enfants pour sauver le climat ? », *Le Devoir*.
- Shields, A. (2023). « La crise climatique a fait flamber les forêts du québec cet été », *Le devoir*.
- Siedlecka, Ewa et Thomas F. Denson (2019). « Experimental methods for inducing basic emotions: A qualitative review », *Emotion Review*, vol. 11, no 1, p. 87-97.
- Silvestru, A. (2023). *Weaving relations: Exploring the epistemological interaction between indigenous & traditional ecological knowledge and eurowestern paradigms in education for sustainable development-an umbrella review* [mémoire de maîtrise, version électronique], Gothenburg, University of Gothenburg.
- Sinanian, A. et M. Liguori (2021). « Prolégomènes à une psychologie psychanalytique de la crise environnementale », *In Analysis*, vol. 5, no 1, p. 11-19.
- Spielberger, C. D. (1966). « Theory and research on anxiety », *Anxiety and behavior*, vol. 1, no 3, p. 413-428.
- Squires, Janet E, Matthias Hoben, Stefanie Linklater, Heather L Carleton, Nicole Graham et Carole A Estabrooks (2015). « Job satisfaction among care aides in residential long-term care: A systematic review of contributing factors, both individual and organizational », *Nursing research and practice*, vol. 2015.
- Stanley, S. K., T. L. Hogg, Z. Leviston et I. Walker (2021). « From anger to action: Differential impacts of eco-anxiety, eco-depression, and eco-anger on climate action and wellbeing », *The Journal of Climate Change and Health*, vol. 1, p. 100003.
- Strazdins, L. (2002). « Emotional contagion », *Managing emotions in the workplace*, p. 232.
- Taylor, George R (2005). *Integrating quantitative and qualitative methods in research*, University press of America.
- Théroux, P. (2022). « Comment garder ses employés », *La Voix de l'Est*.
- Usher, C. (2022). « Eco-anxiety », *Journal of the American Academy of Child and Adolescent Psychiatry*, vol. 61, no 2, p. 341-342.

- Vakola, M. et I. Nikolaou (2005). « Attitudes towards organizational change: What is the role of employees' stress and commitment? », *Employee relations*.
- Van Campenhoudt, L., J. Marquet et R. Quivy (2022). *Manuel de recherche en sciences sociales-6e éd*, Armand Colin.
- Van Kleef, G. A. et S. Côté (2022). « The social effects of emotions », *Annual review of psychology*, vol. 73, p. 629-658.
- Verplanken, B., E. Marks et A. I. Dobromir (2020). « On the nature of eco-anxiety: How constructive or unconstructive is habitual worry about global warming? », *Journal of Environmental Psychology*, vol. 72.
- Vézina, M. (2021). *Ddrs60441- management de l'entreprise sociale et collective*, Notes du cours 6, hiver 2021 [Présentation PowerPoint], HEC Montréal.
- Villeneuve, L. (2019). *Heures travaillées au québec, aux états-unis et ailleurs au canada en 2017*, Institut de la statistique du Québec, art. 13. Récupéré de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/<https://statistique.quebec.ca/fr/fichier/no-13-janvier-2019-heures-travillees-au-quebec-aux-etats-unis-et-ailleurs-au-canada-en-2017.pdf>
- Weiss, H. M. et R. Cropanzano (1996). « Affective events theory », *Research in Organizational Behavior*, vol. 18, no 1, p. 1-74.
- Whitcomb, I. (2021). *Climate anxiety and ptsd are on the rise. Therapists don't always know how to cope*. Récupéré le 18 mai 2022 <https://www.theguardian.com/environment/2021/apr/20/climate-emergency-anxiety-threapists>
- Wong, J. L. et R. A. Powell (2022). « Untapped potential of nature-based activities for mental health: Need for further research », *Int Rev Psychiatry*, vol. 34, no 5, p. 537-540.
- Yang, L., N. Wang et B. Li (2020). « Influence of enterprise management model on emotional management and turnover frequency », *Revista Argentina de Clínica Psicológica*, vol. 29, no 2, p. 990.
- Zuniga-Salas, V., J. Turbide et D. Chevrier (2014). *Étude sur les mécanismes et les pratiques de gouvernance des obnl culturels en santé organisationnelle et financière*. https://ideos.hec.ca/wp-content/uploads/2021/03/Rapport-Final_gouvernance.pdf

Annexes

Annexe 1

Modèle courriel :

Bonjour monsieur/madame X,

Je suis candidate à la maîtrise en Gestion de l'innovation sociale à HEC Montréal. Je suis présentement en rédaction. Mon sujet de mémoire est *l'éco-anxiété au sein des organismes à but non lucratif*.

L'éco-anxiété peut se définir comme suit :

« *Eco-anxiety, the generalized sense that the ecological foundations of existence are in the process of collapse* (L'éco-anxiété est un sentiment général que l'environnement écologique est en train de s'effondrer) » (Albrecht, 2012).

L'éco-anxiété se définit aussi comme des préoccupations ressenties devant les bouleversements climatiques et un sentiment d'inquiétude face à leurs conséquences (Office québécois de la langue française, 2021).

Ma recherche est exploratrice, c'est-à-dire que je tente de comprendre le phénomène. Étant donné votre expérience professionnelle dans le domaine environnemental, j'aimerais connaître votre opinion sur le sujet. Vous représentez un participant idéal.

Je me demandais donc si vous souhaitiez m'accorder un entretien semi-dirigé d'une durée d'environ 45 minutes via Zoom ou en présentiel (à votre discrétion). Je compte enregistrer notre rencontre. Les informations resteront confidentielles et seront utilisées dans le cadre de mon mémoire. Je vous mets en pièce jointe le formulaire de consentement avec les détails. Si vous acceptez, j'aimerais bien obtenir une plage horaire de vos disponibilités.

Cordialement,

Cassandra Leroux-Thomas

Annexe 2

HEC MONTRÉAL

Comité d'éthique de la recherche

CERTIFICAT D'APPROBATION ÉTHIQUE

La présente atteste que le projet de recherche décrit ci-dessous a fait l'objet d'une évaluation en matière d'éthique de la recherche avec des êtres humains et qu'il satisfait aux exigences de notre politique en cette matière.

Projet # : 2023-5157

Titre du projet de recherche : L'éco-anxiété chez les personnes oeuvrant dans des organismes à but non-lucratif.

Chercheur principal :
Cassandra Leroux-Thomas,
HEC Montréal

Directeur/codirecteurs :
Melanie Robinson
Professeur - HEC Montréal

Date d'approbation du projet : 11 août 2022

Date d'entrée en vigueur du certificat : 11 août 2022

Date d'échéance du certificat : 11 août 2023



Maurice Lemelin
Président
CER de HEC Montréal

Signé le 2022-08-19 à 15:20

Annexe 3

Retrait d'une ou des pages pouvant contenir des renseignements personnels

- Je n'accepte pas que le chercheur procède à l'enregistrement audio de cette entrevue.

- **Consentement à l'enregistrement vidéo de l'entrevue :**

- J'accepte que le chercheur procède à l'enregistrement vidéo de cette entrevue
- Je n'accepte pas que le chercheur procède à l'enregistrement vidéo de cette entrevue.

Vous pouvez indiquer votre consentement par signature, par courriel ou verbalement au début de l'entrevue.

SIGNATURE DU PARTICIPANT À L'ENTREVUE :

Prénom et nom : _____

Signature : _____ Date (jj/mm/aaaa) : _____

SIGNATURE DU CHERCHEUR :

Prénom et nom : Cassandre Leroux-Thomas _____

Signature : _____ Date (jj/mm/aaaa) : _____

Annexe 4

Entretien qualitatif

DÉFINITION ÉCO-ANXIÉTÉ :

Hickman, Marks et Pihkala (2021) : « a chronic fear of environmental doom » ou en français : « une peur chronique causée par la crainte de l'effondrement environnemental » (traduction libre).

Phrase d'entame :

Pouvez-vous me décrire une journée typique au travail ?

Les questions :

1. Qu'est-ce qui vous a amené à travailler avec l'environnement ?
2. De façon générale, comment est-ce que les personnes qui travaillent avec vous expriment leurs émotions ? Avez-vous des exemples de situations où quelqu'un a exprimé une émotion? Pour relance: quel genre d'émotion semble être le plus souvent exprimé par les collègues? / Est-ce récurrent/intense ?
3. Comment est-ce que l'organisation aide par rapport à la communication des émotions/ santé mentale ?
4. Discutez-vous des émotions avec le leader/gestionnaire ?
5. Avez-vous déjà ressenti de l'éco-anxiété ? (Pour relance, que signifie/comment se manifeste l'éco-anxiété pour vous?) Qu'est-ce que ça vous fait de parler d'éco-anxiété (émotions) ?
6. Est-ce que l'éco-anxiété est abordée au travail ? Si oui, de quelle manière (groupe, leader) ? Qu'en pensez-vous (satisfait) ? Avez-vous des exemples de la part d'un.e collègue ou d'un.e gestionnaire ?

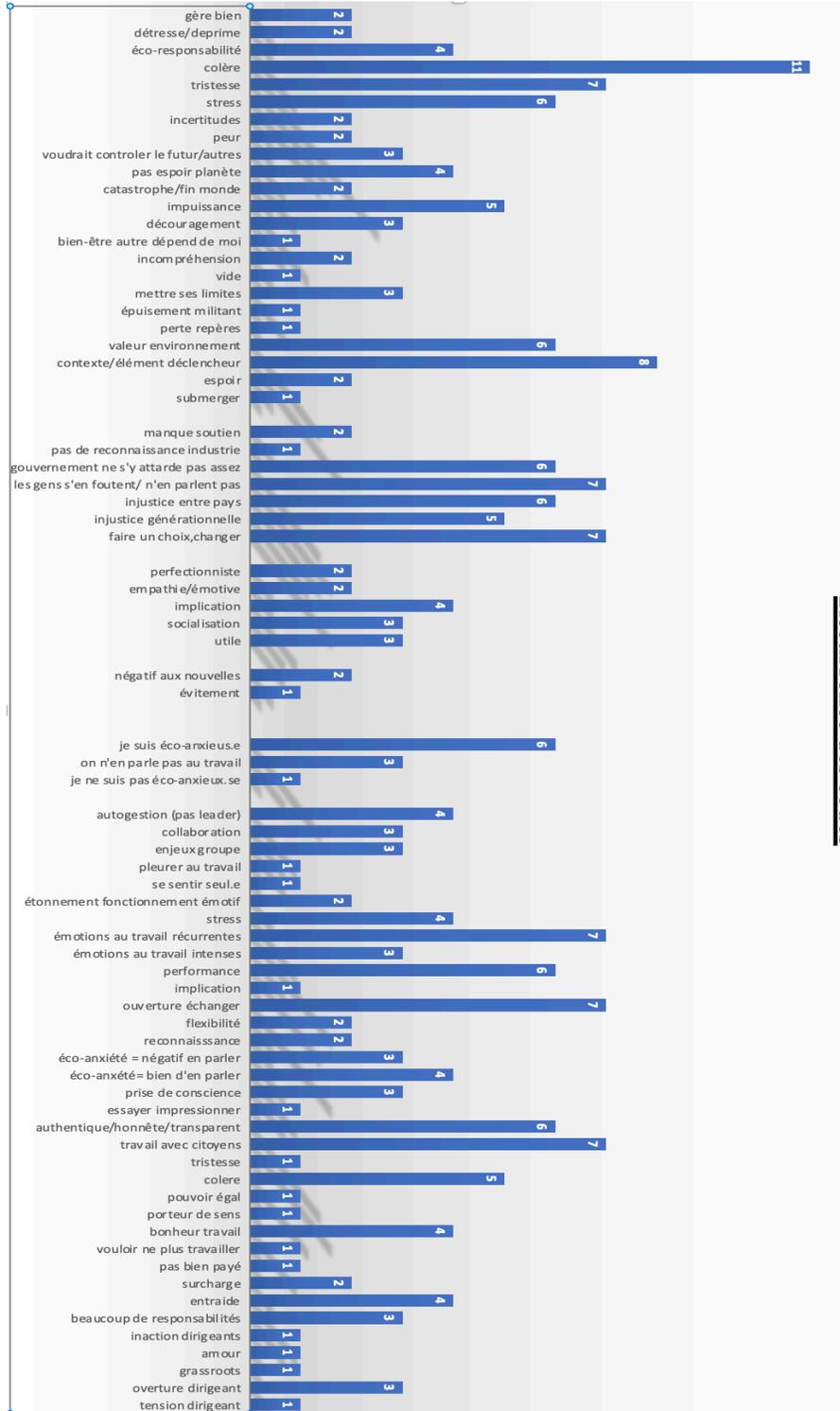
Relance : Devrait-elle être abordée de manière plus organisationnelle, par le gestionnaire ou informelle?

Si non abordée : croyez-vous que ce soit important de l'aborder ? Pourquoi pensez-vous que les personnes n'en parlent pas ?

Pour clôturer:

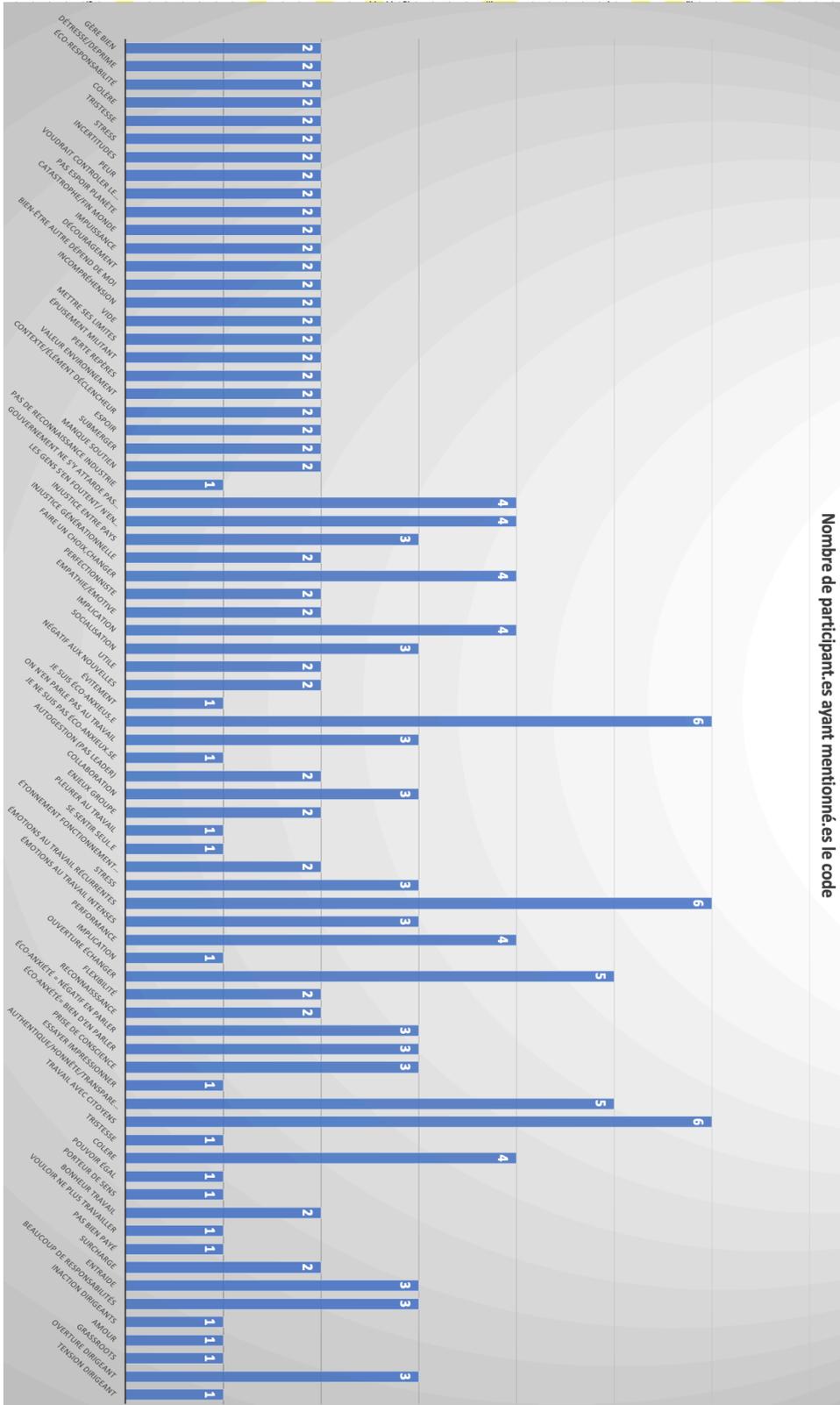
Est-ce que vous avez un commentaire à partager par rapport à l'éco-anxiété qui n'a pas été abordé ?

Annexe 5



Réurrence des codes

Annexe 6



Annexe 7

Bonjour,

J'espère que vous allez bien. Je suis étudiante à la maîtrise en Gestion de l'innovation sociale à l'université HEC Montréal. Dans le cadre de mon mémoire, je m'intéresse aux interactions en milieu de travail chez les organismes à but non lucratif (OBNL).

Je dois rejoindre 150 répondant.es pour la validité de mon étude. De ce fait, j'aimerais que les employé.es de votre OBNL puisse répondre à ce sondage. La durée est d'environ une dizaine de minutes. Votre participation est vraiment appréciée.

Je vous envoie un lien URL du sondage. La plateforme est sur ~~Qualtrics~~. Si vous préférez recevoir la version anglaise, je peux vous la faire parvenir.

Merci beaucoup!

https://hecmontreal.eu.qualtrics.com/jfe/form/SV_d5WKwSzINZ3K1N4

~~Cassandra~~ **Leroux-Thomas (elle/she/her)**
Candidate à la maîtrise (M.SC.)
Gestion de l'innovation sociale

HEC MONTRÉAL

Annexe 8

The Multidimensional Work Motivation Scale (MWMS)

Items qui portent sur la motivation identifiée régulée et sur la motivation intrinsèque pour calculer la motivation autonome.

Référence:

Gagné, M., J. Forest, M. Vansteenkiste, L. Crevier-Braud, A. Van den Broeck, A. K. Aspeli, *et al.* (2015). « The multidimensional work motivation scale: Validation evidence in seven languages and nine countries », *European Journal of Work and Organizational Psychology*, vol. 24, no 2, p. 178-196.

Identified Regulation

- Ident1 Because I personally consider it important to put efforts in this job.
Ident2 Because putting efforts in this job aligns with my personal values.
Ident3 Because putting efforts in this job has personal significance to me.

Intrinsic Motivation

- Intrin1 Because I have fun doing my job.
Intrin2 Because what I do in my work is exciting.
Intrin3 Because the work I do is interesting.

«*Note.* The stem is “Why do you or would you put efforts into your current job?” and is accompanied by the scale: 1= not at all; 2= very little; 3 = a little; 4 = moderately; 5 = strongly; 6 = very strongly; 7= completely. The scale can be obtained in other languages by contacting the first or second authors.

**It is recommended that you mix the items in your questionnaire. ** »

Annexe 9

HEC MONTRÉAL

Comité d'éthique de la recherche

Le 26 mars 2023

À l'attention de : Cassandre Leroux-Thomas

Projet # : 2023-5157

Titre du projet : L'éco-anxiété chez les personnes oeuvrant dans des organismes à but non-lucratif.

Pour donner suite à l'évaluation de votre formulaire F8 - Modification de projet, le CER de HEC Montréal vous informe de sa décision :

Les modifications ont été approuvées et notées au dossier. Le certificat actuel demeure valide jusqu'au prochain renouvellement.

Date d'approbation du projet : 11 août 2022

Date d'échéance du certificat : 01 août 2023

En vous remerciant cordialement,

Le CER de HEC Montréal

Annexe 10

HEC MONTRÉAL

Comité d'éthique de la recherche

RENOUVELLEMENT DE L'APPROBATION ÉTHIQUE

La présente atteste que le projet de recherche décrit ci-dessous a fait l'objet d'une évaluation en matière d'éthique de la recherche avec des êtres humains et qu'il satisfait aux exigences de notre politique en cette matière.

Projet # : 2023-5157

Titre du projet de recherche : L'éco-anxiété chez les personnes oeuvrant dans des organismes à but non-lucratif.

Chercheur principal : Cassandre Leroux-Thomas

Directeur/codirecteurs : Melanie Robinson, Professeur - HEC Montréal

Date d'approbation du projet : 11 août 2022

Date d'entrée en vigueur du certificat : 01 août 2023

Date d'échéance du certificat : 01 août 2024



Maurice Lemelin
Président
CER de HEC Montréal

Signé le 2023-06-29 à 11:17