



Thèse présentée pour obtenir le grade de  
Docteur de l'Université Louis Pasteur  
Strasbourg I

Discipline : Sciences médicales

Spécialité : Santé publique

par Pawithai Shaijarernwana

# Etudes exploratoires des effets bénéfiques de la méditation sur le stress professionnel

## Enquête auprès des pratiquants bouddhistes zen en France

MEMBRES DU JURY

Directeur de Thèse

M. Alain Cantineau

Professeur, Université Louis Pasteur de Strasbourg I

Rapporteur Interne

M. Michel Sonntag

Professeur, Université Louis Pasteur de  
Strasbourg I

Rapporteur Externe

M. Paul Frimat,

Professeur, Université Lille 2

Rapporteur Externe

Mme Hansez Isabelle

Maître de conférence,  
Université de Liège

Examineur

M. Pierre Meyer

Professeur, Université Louis Pasteur de  
Strasbourg I

Soutenue publiquement le 28 septembre 2007

## REMERCIEMENTS

Je voudrais tout d'abord exprimer toute ma reconnaissance à Monsieur le Professeur Alain Cantineau, pour avoir accepté de m'encadrer durant cette thèse et pour le temps qu'il a consacré. Sa disponibilité et ses critiques constructives m'ont été extrêmement précieuses.

Je voudrais remercier également Messieurs les professeurs Michel Sonntag, Paul Frimat, Pierre Meyer et Madame Isabelle Hansez de me faire l'honneur de composer mon jury.

Je suis également très reconnaissant à Monsieur Nicolas Sarbacher d'avoir recueilli les questionnaires de la population sportive. Je remercie toute l'équipe du service de Pathologie Professionnelle et de la Médecine du Travail des Hôpitaux Universitaires de Strasbourg pour son aide et tous les pratiquants bouddhistes zen et les sportifs qui ont participé à cette enquête.

Je remercie particulièrement Phrarajbhavanavisudh (Ven. Dhammajayo Bhikkhu) et Phrabhavanaviriyakhun (Ven. Dhattajeevo Bhikkhu), les maîtres suprêmes du Wat Phra Dhammakaya (Thaïlande) qui m'ont inspiré à pratiquer la méditation et qui m'ont appris les enseignements précieux du bouddhisme. Je voudrais exprimer ma gratitude aux communautés du DCIM en Europe, surtout le Wat Buddha Strasbourg, qui m'ont énormément soutenu durant toutes mes années universitaires en France.

Mes remerciements s'adressent à Monsieur Sengdeune et Madame Khamtan Rattanasamay pour leur soutien durant les derniers mois des études et à Nadia Boutil pour sa gentillesse d'avoir consacré son temps pour la correction du français.

Je voudrais exprimer toute ma profonde reconnaissance à mes parents et ma famille, qui, en dépit de l'éloignement géographique, m'ont toujours encouragé à poursuivre les études jusqu'au bout.

Je souhaite également exprimer ma gratitude à tous les maîtres, enseignants et professeurs rencontrés tout au long de ma vie et qui sans eux, je ne serai pas là aujourd'hui.

# Table des matières

<b>Introduction générale</b>	17
------------------------------	----

---

## **PARTIE I : IDENTIFICATION DU STRESS**

---

### **I-I APPROCHE DES SCIENCES MEDICALES**

<b>Chapitre 1</b>	<b>Apparition du terme « stress »</b>	
1.1	Robert Mannyng (1303)	22
1.2	XVIIe siècle : littérature	22
1.3	XIXe siècle : progrès scientifiques et techniques	22
1.4	Walter Bradford Cannon (1914)	22
1.5	Hans Selye (1936)	23
<b>Chapitre 2</b>	<b>Principe d'adaptation</b>	
2.1	Hippocrate (460 à 377 av. J.-C.)	24
2.2	Charles Darwin (1872)	24
2.3	Claude Bernard (1868)	24
2.4	William James (1884, 1890) et Lange (1887)	24
2.5	Walter Bradford Cannon (1914)	25
<b>Chapitre 3</b>	<b>Stress par Hans Selye</b>	
3.1	Stress et traitement du passé	27
3.2	Une découverte par l'échec d'une recherche	27
3.3	Trois phases du SGA selon Selye	28
3.4	Définition du stress par H. Selye	29
3.5	Selye et axe ACTH – corticoïde	30
3.6	Pathologie par le stress selon Selye	31
3.7	Trois phases du SGA selon les auteurs actuels	32
3.8	Définition actuelle du stress	35

<b>Chapitre 4</b>	<b>Stress physiologique actuel</b>	
4.1	Phase de déclenchement	37
4.2	Phase de déroulement	39
4.2.1	Système sympatho-médullo-adréralien	39
	4.2.1.1 Le locus coeruleus	39
	4.2.1.2 Le système sympathique	40
	4.2.1.3 Effet sur le système cardiovasculaire et respiratoire	40
	4.2.1.4 Effet sur le métabolisme	40
4.2.2	Système hypothalamique-hypophyso-médullo-adréralien	41
	4.2.2.1 Axe hypothalamo-hypophysaire	41
	4.2.2.2 Niveau de l'hypothalamus : Corticolibérine (CRF ou CRH)	41
	4.2.2.3 Niveau de l'hypophyse : ACTH (Adreno Cortico Tropic Hormone)	42
	4.2.2.4 Niveau du corticosurrénal : glucocorticoïdes – minéralocorticoïdes	42
	4.2.2.5 Effets métaboliques	42
	4.2.2.6 Effets permissifs	42
	4.2.2.7 Effets anti-inflammatoires et immunosuppressive	43
	4.2.2.8 Autre rôle de l'ACTH sur le stress	43
	4.2.2.9 Quatre réponses hormonales sur le maintien de la pression artérielle	43
4.3	Phase de contrôle	
	4.3.1 Système sympatho-médullo-adréralien	44
	4.3.2 Système hypothalamique-hypophyso-médullo-adréralien	44
4.4	Pathologies provoquées par le stress	
	4.4.1 Maladies coronaires et maladies hypertensives	
	4.4.1.1 Athérosclérose	45
	4.4.1.2 Angor et infarctus	45
	4.4.1.3 Mort subite	45
	4.4.2 Pathologies digestives	
	4.4.2.1 Pathologie dite fonctionnelle	45
	4.4.2.2 Pathologie dite psychosomatique	45
	Ulcère gastroduodénal	45

	Colites ulcéreuses	46
	4.4.2.3 Autres pathologies	46
<b>Chapitre 5</b>	<b>Stress psychologique</b>	
5.1	Lazarus et Folkman	47
5.1	Coping	47
<b>Chapitre 6</b>	<b>Stress psychiatrique</b>	
6.1	DSM IV	49
6.2	Stress dans les troubles anxieux de DSM IV	49
6.2.1	L'état de stress aigu	49
6.2.2	L'état de stress post-traumatique	50
6.3	Stress dans les troubles de l'adaptation de DSM IV	50
6.4	Anxiété	52
6.4.1	Différence anxiété – stress	52
6.4.2	Différence anxiété - angoisse	52
6.4.3	Différence anxiété- peur	52
I-II APPROCHE DES PSYCHOLOGIES DU TRAVAIL		
<b>Chapitre 7</b>	<b>Stress au travail : Etat des lieux</b>	
7.1	Définition du stress professionnel	54
7.2	Coût du stress professionnel	55
7.3	Emergence de stress au travail	56
<b>Chapitre 8</b>	<b>Analyse des causes du stress au travail</b>	
8.1	Responsabilité	58
8.1.1	Principe	58
8.1.2	Problèmes	
8.1.2.1	Intensité du travail	59
8.1.2.2	Exigences du travail	59
8.1.2.3	Contraintes de temps	59
8.1.2.4	Masse des informations à traiter	60
8.1.2.5	Rythmes du travail atypiques et interruption	61

8.2	Latitude	
8.2.1	Principe	61
8.2.2	Problème	
8.2.2.1	Manque d'autonomie	61
8.3	Reconnaissance	
8.3.1	Principe	62
8.3.2	Problèmes	
8.3.2.1	Conflits interpersonnels	62
8.3.2.2	Manque de reconnaissance	62
8.4	Sécurité et certitude	
8.4.1	Principe	62
8.4.2	Problèmes	
8.4.2.1	Insécurité physique et morale	62
8.4.2.2	Insécurité de poste et d'emploi	63
8.4.2.3	Solitude au travail	63
8.4.2.4	Frustration	63
8.5	Tableau d'analyse	64
<b>Chapitre 9</b>	<b>Stress professionnel de type d'épuisement</b>	
9.1	Burn out (épuisement professionnel)	65
9.2	Syndrome de fatigue chronique (SFC)	67
9.3	Karoshi	68
<b>Chapitre 10</b>	<b>Stress professionnel selon trois approches principales</b>	
10.1	Modèle transactionnel	69
10.1.1	Lazarus et Folkman, Antonovsky et coping	69
10.1.2	Locus de contrôle	70
10.1.3	Limite de modèle transactionnel	70
10.2	Modèle interactionniste	71
10.2.1	Friedman et Rosenman	71
10.2.2	Robert Karasek	72
10.2.3	Soutien social	74
10.2.4	Modèle "P-E fit" et Siegrist	74
10.2.5	Avantage de méthode interactionniste	75

10.2.6	Limite de l'approche interactionniste	75
10.3	Modèle psychodynamique	75
10.4	Comparaison de modèle de Lazarus, Karasek et Dejours	78
<b>I-III APPROCHE DES SCIENCES DU TRAVAIL</b>		
<b>Chapitre 11</b>	<b>La souffrance au travail selon l'évolution du sens du travail et du progrès technique et socioéconomique</b>	
11.1	Avant la première révolution industrielle	81
11.2	La première révolution industrielle	82
11.3	La deuxième révolution technique	84
11.4	La troisième révolution industrielle	86
<b>Chapitre 12</b>	<b>Controverse de l'évolution économique</b>	
12.1	Nouvelle économie	90
12.2	Nouveau mode de l'organisation du travail	91
12.3	Questions sur la nouvelle économie et les nouveaux modes d'organisation	96
12.3.1	Inégalité moderne	96
12.3.2	Les deux modes de la flexibilité	97
12.3.3	Le décalage entre la logique et la réalité	99
12.3.4	La notion de la société de consommation et l'intensité du travail	100
12.3.5	Solitude et le découragement social	100
12.4	Deux modèles de société	101
<b>Chapitre 13</b>	<b>« Stress collectif »</b>	
13.1	Violence au travail	104
13.2	Mobbing	105
13.3	Harcèlement moral	106
13.4	Banalisation de l'injustice sociale	107

## PARTIE II : GESTION DU STRESS

---

### II-I APPROCHE DES SCIENCES MEDICALES

<b>Chapitre 14</b>	<b>Traitement de méthode pharmaceutique</b>	
14.1	Consommation de psychotropes en France	111
14.2	Anxiolytiques	111
14.3	β bloquants	112
14.4	Oligothérapie	112
14.5	Homéopathie	112
14.6	Phytothérapie	113
14.7	Oméga 3	113
<b>Chapitre 15</b>	<b>Traitement de méthode psychologique</b>	
15.1	Modèle tridimensionnel	114
15.2	Méthode de relaxation	114
15.2.1	La méthode de Schulz (le training autogène)	114
15.2.2	La méthode de Jacobson (la relaxation progressive)	115
15.2.3	Biofeedback (« rétroaction biologique »)	115
15.3	Thérapies cognitives	115
15.3.1	Exposition	115
15.3.2	Reconstruction cognitive	116
15.4	Thérapie comportementale	116
15.4.1	Entraînement d'affirmation de soi	116
<b>Chapitre 16</b>	<b>Conseil sur le mode de la vie</b>	
16.1	Exercice physique	118
16.2	Arrêt de l'alcool et du tabac	118
16.3	Changement de l'environnement	118

### II-II APPROCHE DES PSYCHOLOGIES DU TRAVAIL

<b>Chapitre 17</b>	<b>Prévention par l'OMS</b>	
17.1	Intervention primaire	120
17.2	Intervention secondaire	120

17.3	Intervention tertiaire	121
<b>Chapitre 18 Dépistage du stress au milieu du travail</b>		
18.1	Les méthodes d'observation	122
18.2	Les méthodes de groupe	122
18.3	Les méthodes par questionnaires	123
18.4	WOCCQ	123
<b>Chapitre 19 Méthodes d'auto-régulation du stress</b>		
19.1	Etudes sur les erreurs humaines en Russie	124
19.2	Etat fonctionnel humain	124
19.3	Méthode de l'auto-régulation	125
19.4	Lieux de relaxation	125
19.5	Etudes de méthode de l'auto-régulation	126
II-III APPROCHE DES SCIENCES DU TRAVAIL		
<b>Chapitre 20 Mode de l'organisation du travail du XXI<sup>e</sup> siècle</b>		
20.1	Paradoxe de gestion	128
20.2	Quatre caractéristiques de compétences organisationnelles et flexibilité	128
20.3	Logique de gestion de compétences	129
20.4	Travail en réseaux	129
20.5	Gestion qualitative du temps	130
20.6	Rémunération moderne	130
20.7	Entreprise plus « humaine »	130
20.8	Gestion de communication	131
<b>Chapitre 21 Intelligence émotionnelle</b>		
21.1	Intelligence émotionnelle dans le milieu de travail	133
21.2	Intelligence émotionnelle	
21.2.1	Sens général	134
21.2.2	Joseph Ledoux	135
21.3	Modèle basé sur l'habilité mentale	

21.3.1	John D. Mayer et Peter Salovey	135
21.3.2	Shutte	136
21.3.3	Petrides et Furnham	136
21.4	Modèle mixte	
21.4.1	Daniel Goleman	136
21.4.2	Bar-on	138
21.5	Intelligence émotionnelle dans le rôle de lutter contre le stress	139
<b>Chapitre 22</b>	<b>Loisirs</b>	
22.1	Définition et caractères des loisirs	141
22.2	Type d'activité de loisirs	142
22.3	Loisirs comme récompense du stress au travail	142
22.4	Sport comme un moyen contre le stress	143
<b>Chapitre 23</b>	<b>Méditation</b>	
23.1	Méditation	145
23.2	Calmer l'esprit	146
23.3	Intériorisation	147
23.4	Epanouissement	148
23.5	Méditation, gestion du stress et intelligence émotionnelle	148
<b>PARTIE III : HYPOTHESES</b>		
-----		
<b>Chapitre 24</b>	<b>Problématique et Hypothèses</b>	
24.1	Problématique	153
24.2	Hypothèses	154

## **PARTIE IV : TERRAIN D'ETUDE**

---

<b>Chapitre 25</b>	<b>Choix du terrain de l'étude</b>	
25.1	Choix du terrain de l'étude	157
25.2	Groupe d'activité similaire	157
25.3	Choix du terrain du groupe sportif	158
<b>Chapitre 26</b>	<b>La méditation auprès de l'Association Zen Internationale (AZI)</b>	
26.1	Zazen	159
26.2	Endroit et les outils de pratique	160
26.3	Posture du corps	160
26.4	Respiration	162
26.5	Attitude de l'esprit	162
26.6	Autres activités	162
<b>Chapitre 27</b>	<b>Association Zen Internationale (AZI)</b>	
27.1	Objectif	163
27.2	Présentation	163
27.3	Fonction	163
27.4	Organisation	163
27.5	Maître Taisen Deshimaru	164
27.6	Mode d'activité de l'AZI	164
<b>Chapitre 28</b>	<b>Bouddhistes français</b>	
28.1	Histoire brève du bouddhisme en France	165
28.2	Population de bouddhistes en France	166
28.3	Profil sociologique des bouddhistes français selon une enquête	167
28.4	Motivation	167

## PARTIE V METHODOLOGIE ET RESULTATS

---

### Chapitre 29 Méthodologie

29.1	Méthode du recueil des données et l'échantillon	170
29.2	Echantillon de population méditante et sportive*	170
29.3	Outil de recherche	170
29.4	Echelle d'évaluation	170
29.5	Données sociodémographiques	171
29.6	Pratique de méditation (et du sport)	171
29.7	Effets bénéfiques de la gestion du stress	172
29.8	Données socioprofessionnelles	172
29.9	Test et distribution de questionnaire	173
29.10	Traitement informatique	173
29.11	Les méthodes statistiques	174

### Chapitre 30 Résultats des populations méditantes

30.1	Population	175
30.2	Données sociodémographiques	
30.2.1	Sexe	177
30.2.2	Age	177
30.2.3	Niveau d'études	179
30.2.4	Situation de famille	180
30.3	Pratique de la méditation	
30.3.1	Autres activités des loisirs en dehors de la pratique de la méditation	
30.3.1.1	Activités sportives	182
30.3.1.2	Activités culturelles	183
30.3.1.3	Activités caritatives et autres activités associatives	184
30.3.2	Comparaison de la participation des activités sportives, culturelles et caritatives	185
30.3.3	Motivation de la pratique de la méditation	185
30.3.4	Manières de pratiques	188

30.3.5	Comparaison de la fréquence entre la pratique au dojo et à domicile	189
30.3.6	Corrélations du titre particulier et autres variables	190
30.3.7	Comparaison de la participation au travail communautaire, en réunion et à la retraite	191
30.3.8	Fréquentation d'autres religions avant et après la pratique	191
30.4	Effets bénéfiques de la gestion du stress	
30.4.1	Réduction directe de stress	194
30.4.2	Score du stress des sous-groupes	196
30.5	Intelligence émotionnelle (IE)	
30.5.1	Question quantitative sur l'IE	200
30.5.2	Questions ouvertes sur les bénéfices de la méditation.	
30.5.2.1	Conscience de soi	202
30.5.2.2	Gestion de soi	203
30.5.2.3	Relations aux autres	204
30.5.2.4	Gestion des relations	205
30.5.2.5	Regroupement des résultats	206
30.5.2.6	Tableau des intelligences émotionnelles	208
30.6	Données socioprofessionnelles	
30.6.1	Catégorie socioprofessionnelle	209
30.6.2	Participation à la décision dans les tâches de travail	211
30.6.3	Travail en groupe	211
30.6.4	Utilisation de l'ordinateur dans le bureau ou sur le lieu de travail	212
30.6.5	Utilisation de l'ordinateur à domicile ou dans d'autres lieux en dehors du cadre professionnel	212
30.6.6	Stress au travail	213
30.6.7	Test de corrélations entre la satisfaction au travail, dans la vie et dans la vie familiale	217
30.6.8	Corrélations entre variables	219
30.7	Avis sur la situation socio-économique générale	
30.7.1	Évaluation positive – négative	222
30.7.2	Analyse de la souffrance	

30.7.2.1	Question des Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication (NTIC)	224
30.7.2.2	Question de l'autonomie	226
30.7.2.3	Question de la société de consommation	226
30.7.3	Analyse du rôle de la méditation et le moyen de faire face	
30.7.3.1	Question des Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication (NTIC) : Respect et sérénité	227
30.7.3.2	Question de l'autonomie : Interdépendance	228
30.7.3.3	Question de la société de consommation : Conscience	228
<b>Chapitre 31</b>	<b>Résultats des populations sportives</b>	
31.1	Données sociodémographiques	231
31.1.1	Sexe	231
31.1.2	Age	231
31.1.3	Niveau d'études	231
31.1.4	Situation de famille	232
31.1.5	Catégorie socioprofessionnelle	232
31.2	Réduction directe du stress	233
31.3	Intelligence émotionnelle	235
31.4	Stress au travail selon Karasek	236
<b>Chapitre 32</b>	<b>Vérification des hypothèses</b>	239

## PARTIE V DISCUSSION

---

<b>Chapitre 33</b>	<b>Discussion</b>	
33.1	Conception du projet	241
33.2	Méthodologie	242
33.3	Population	243
33.4	Motivation	243

33.5	Pratique	244
33.6	La réduction du stress par l'autoévaluation	245
33.7	Intelligences émotionnelles	246
33.8	Profil socioprofessionnel	247
33.9	Stress professionnel par l'approche interactionniste	248
33.10	Stress professionnel par l'idée de l'approche psychodynamique	249
33.11	Population Sportive	250
<b>PARTIE VI CONCLUSION</b>		
	Conclusion	253
	Perspectives	254
<b>PARTIE VII BIBLIOGRAPHIE</b>		
	Bibliographie	257
<b>ANNEXE</b>		
	Questionnaire pour les pratiquants bouddhistes zen	269
	Questionnaire pour les sportifs	276

## Introduction générale

Le terme « stress » est de plus en plus répandu dans la société actuelle. L'expression « être stressé » est employée partout dans le monde de travail. Donc, la gestion du stress professionnel est actuellement un sujet important au niveau de l'entreprise que cela soit à l'échelle nationale ou internationale.

Après avoir fait un mémoire de DEA des Sciences du Travail sur le thème de « la satisfaction et la souffrance au travail selon les NTIC et les nouveaux modes de l'organisation, Enquête dans les Hôpitaux Universitaires de Strasbourg » dans l'année universitaire 2002/2003, je m'intéresse à faire des recherches plus approfondies sur la gestion de stress. Etant pratiquant bouddhiste, je me demande particulièrement quel est le rôle de la méditation dans la gestion du stress professionnel. Grâce au professeur Alain Cantineau qui était le directeur de recherche de mon mémoire de DEA, il a accepté ce projet d'études doctorales en me permettant de faire des approches pluridisciplinaires.

Dans la partie théorique de cette thèse, j'aborderai le stress selon trois axes. Le premier est l'approche des sciences médicales car plusieurs ouvrages sur le stress dans le domaine des sciences de la vie sont basés sur le concept de stress biologique. Le deuxième axe est l'approche de la psychologie du travail. Le stress professionnel qui est l'objet d'intérêt de l'étude est abordé dans cette partie. Enfin le dernier axe est l'approche des sciences du travail qui concernent plusieurs disciplines, par exemple, l'économie et l'organisation du travail. Les différents angles de point de vue peuvent nous aider à mieux comprendre le développement du stress dans notre société. La méditation qui sera introduite ici est présentée dans cette partie, comme étant une activité de loisir. Elle est le sujet principal de recherche pour identifier son rôle, s'il existe, sur la gestion du stress professionnel. Les trois approches du stress sont proposées en deux parties : l'identification du stress et la gestion du stress.

Dans la partie de l'identification du stress, on commencera par l'approche des sciences médicales en étudiant le stress dans le sens scientifique le plus connu : C'est le stress biomédical physiologique. Cette approche du stress est personnelle et se base

sur le travail scientifique. On fera aussi le rappel de l'histoire de la notion du terme "stress" jusqu'à la découverte du mécanisme physiologique de Hans Selye. Puis, on étudiera les fonctions biologiques des connaissances les plus récentes et les pathologies conduites par le stress. Le stress psychologique et psychiatrique est présenté également dans l'approche des sciences médicales. Puis, c'est l'approche de la psychologie du travail. En effet, le stress professionnel sera abordé et on présentera l'état des lieux du stress professionnel, l'analyse des causes, trois types de stress professionnel grave et reconnu de type épuisement ainsi que trois modèles de l'approche du stress professionnel. Le stress par l'approche des sciences du travail sera présenté par l'analyse de l'existence du stress en terme de souffrance avant la révolution industrielle en reliant l'évolution entre la situation socio-économique, le progrès scientifique et la forme de la souffrance. L'évolution économique sera révélée comme une autre cause de la souffrance actuelle. Enfin on terminera cette partie avec « le stress collectif » qui est considéré comme un des nouveaux problèmes sociaux de notre temps.

Dans la partie de la gestion du stress, on commencera par la gestion du mode des sciences médicales qui sont le traitement des méthodes pharmaceutiques, des méthodes psychologiques et les conseils sur les modes de vie. Pour l'approche de la psychologie du travail, on proposera la prévention du stress professionnel par l'OMS et le mode du dépistage du stress au travail. Selon l'approche des sciences du travail, le mode de l'organisation du travail au XXIème siècle sera proposé. La notion de l'intelligence émotionnelle est présentée ici comme un facteur important pour la réussite de l'organisation moderne. Nous présenterons aussi son rôle dans la gestion du stress au travail. Les loisirs et la méditation seront proposés dans cette partie en respectant le principe pluridisciplinaire des sciences du travail. Mais, cette fois-ci, on proposera de gérer le problème dans le monde du travail par l'activité en dehors du travail. Le sport est considéré ici comme une activité de loisirs.

La partie des hypothèses est composée après la partie théorique pour repérer le point de départ avant de partir sur le terrain. Puis, c'est dans la partie du choix et de la nature de terrain d'étude qu'on expliquera le choix de l'échantillon qui est l'Association Zen International (AZI) en France. La partie méthodologie montre

comment on a construit l'outil de recherche et on présentera la population sportive comme un groupe d'activité similaire à la méditation.

Les résultats seront traités pour repérer les relations entre non seulement la méditation et la réduction du stress, mais aussi entre tous les facteurs disponibles qui concernent les pratiquants : données sociodémographiques, données socioprofessionnelles. Selon l'évaluation du stress, on mesurera par des critères physiologiques et comportementaux avant et après la pratique, par des questions ouvertes et avec un questionnaire de modèle Karasek. Trois questions ouvertes seront déposées pour recueillir les données qualitatives. Le groupe des sportifs sera le groupe parallèle pour rechercher le rôle de l'autre activité de loisirs pour lutter contre le stress.

Cette étude se fera dans un mode exploratoire. Donc, on envisagera de rechercher le rôle de la méditation et de comprendre sa fonction sur la gestion du stress par la méthode scientifique existante et faisable. De même, on essayera au maximum de garder la position neutre de l'esprit scientifique, les résultats peuvent montrer plutôt le côté positif plus que le côté négatif, s'il existe, de la méditation car l'étude sur le terrain sera effectué volontairement avec les pratiquants bouddhistes. Notre étude n'envisage pas de montrer la méditation comme une méthode efficace et meilleure mais on est dans une position de rechercher comment d'autres activités en dehors du travail peuvent nous aider à gérer le stress. Les résultats du groupe sportif révéleront également les bénéfices du sport sur la gestion du stress.

Cette recherche vise à découvrir la possibilité de repérer les fonctions de l'activité en dehors du travail sur la réduction du stress. La méditation est considérée ici comme seulement un exemple parmi les diverses activités de loisirs qui peuvent aussi avoir un rôle dans la lutte contre le stress.

**PARTIE I**  
**IDENTIFICATION DU STRESS**

## *Identification du stress*

### I-I APPROCHE DES SCIENCES MEDICALES

Dans les chapitres un et deux, on s'intéresse à l'apparition du terme stress depuis le moyen-âge jusqu'à Hans Selye (1936) et au principe de l'adaptation qui est une fonction de base de l'organisme face à l'environnement menaçant. Le chapitre trois est dédié à Hans Selye, appelé père du stress, par sa découverte et l'introduction du terme stress dans le monde scientifique. L'explication du stress dans le domaine des sciences médicales par les études les plus récentes est présenté dans le chapitre quatre. Les termes stress psychologique et psychiatrique sont introduit dans les chapitres cinq et six. Les deux derniers chapitres concernent la notion du stress au-delà de l'explication physiologique restée dans le domaine des sciences médicales qui s'intéresse à observer le stress comme phénomène de l'individu.

## Chapitre 1

### Apparition du terme « stress »

#### 1.1 Robert Mannyng (1303)

Le mot stress vient du latin *stringere* qui signifie tendu, raide, serré et pressé. On trouve ce mot pour la première fois dans l'histoire humaine dans le livre de Handlyng Synne, écrit par Robert Mannyng en 1303. Constaté par Allan Cox, Robert Mannyng est un poète anglais qui parle du stress dans son livre. A cette époque, le stress était employé avec diverses orthographes.<sup>1</sup>

#### 1.2 XVIIe siècle : littérature

Au XVIIe siècle, le mot stress était employé en Angleterre pour décrire un état de détresse, en rapport avec l'oppression, la durée de la vie, les privations, la fatigue et d'une façon plus générale, l'adversité. On voit que le stress a un sens de souffrance depuis longtemps en l'utilisant dans la vie quotidienne dans la littérature générale.

#### 1.3 XIXe siècle : progrès scientifiques et techniques

Au XIX siècle, les progrès scientifiques et techniques avancent. Le mot « stress » est utilisé dans le domaine physique et industriel métallurgique pour expliquer la déformation d'un objet par la charge d'une force externe. Les sciences de la vie ont aussi par analogie utilisé le mot « stress » pour parler des conditions de vie agressive et, en plus, elle parle de « strain » pour les maladies physiques ou mentales.

#### 1.4 Walter Bradford Cannon (1914)

Walter Bradford Cannon, physiologiste américain, utilise le terme stress dans un sens physiologique en 1914, puis en 1928 dans un sens psychologique. Cannon définit le stress comme «correspondant à des stimuli aussi bien physiques qu'émotionnels, éventuellement en rapport avec l'organisation sociale et industrielle. » Donc, il est le premier à introduire le terme stress dans le domaine des sciences de la vie.

*(Plus de détails dans le chapitre suivant)*

---

<sup>1</sup> RIVOLIER Jean. *Homme stressé*. Paris : PUF, 1989, p.19

## 1.5 Hans Selye (1936)

En 1946, Hans Selye, considéré comme le père fondateur du concept stress, est invité à Paris pour donner une conférence au Collège de France sur le stress. A la fin de cette conférence, il y a eu une discussion vive sur la traduction du mot « stress » en français. Après avoir éliminé plusieurs termes comme *dommage, agression, tension et détresse*, les membres du collège de France ont décidé d'utiliser le terme stress comme en anglais car ils n'ont pas pu remplacer le stress par un autre mot avec la même définition. De plus, on y a aussi donné le genre du « stress » au masculin. Suite à cet évènement, Selye a été encouragé à utiliser le terme « stress » dans d'autres pays de langues différentes dans lesquels il a été invité à assister à des conférences<sup>2</sup>. Selye a réussi à expliquer le stress biologique par la méthode scientifique en démontrant les manifestations physiologiques du stress à chaque étape. Il propose un syndrome de général adaptation ou le SGA qui est un modèle de stress parmi les plus connus jusqu'à nos jours.

*(Plus de détails dans le chapitre suivant)*

---

<sup>2</sup> SELYE Hans., *The stress of life*, New York, McGraw- Hill Paperbacks, 1956, p.42

## Chapitre 2

### Principe de l'adaptation

#### 2.1 Hippocrate (460 à 377 av. J.-C.)

Hippocrate, père de la médecine, enseigne à ses élèves que la maladie n'est pas seulement la souffrance (pathos) mais aussi le dur labeur (pónos). Cette notion fait la remarque que le corps lutte pour se maintenir à son état normal et cette fonction peut arriver jusqu'à l'état de maladie. Il parle aussi de *vis medicatrix naturae* qui signifie la force de guérir par l'intérieur<sup>3</sup>.

#### 2.2 Charles Darwin (1872)

En 1872, Charles Darwin, naturaliste anglais, écrit la théorie de l'évolution et constate que chez homme ou chez animal, la peur a pour rôle de mobiliser l'organisme à faire face au danger. Différentes manifestations sont décrites : accélération du rythme cardiaque, dilatation pupillaire, sécheresse de la bouche, sudation, horripilation, modification de la voix, expression spéciale du visage<sup>4</sup>. C. Darwin considère que ces manifestations physiques confrontées à un danger font partie de son concept de l'adaptation, dite de l'évolution.

#### 2.3 Claude Bernard (1868)

En 1868, Claude Bernard (1813-1878), médecin et physiologiste français, a observé les fonctions du corps et des organes par les méthodes physiologiques, biochimiques et histologiques. Il a constaté qu'il y a une distinction entre le milieu intérieur (intra-organique) et le milieu extérieur (extra-organique). Les deux milieux ont des rapports d'échanges et d'équilibre. L'organisme possède la capacité de maintenir la constance des conditions de vie du milieu interne quelque soit l'environnement extérieur. Il propose le concept d' « équilibre du milieu intérieur »

#### 2.4 William James (1884, 1890) et Lange (1887)

William James, médecin américain dénonce le concept traditionnel des philosophes qui, depuis les Grecs, considèrent que l'émotion dépend fondamentalement de la

---

<sup>3</sup> Ibid. p.11

<sup>4</sup> RIVOLIER Jean. *Homme stressé*. Paris : PUF, 1989, p.21

pensée et des sentiments dans son livre « What is emotion ? » en 1884 et « Traité de psychologie » en 1890. Selon lui, le processus physique est plus important : « les changements au niveau du corps suivent directement la perception du fait excitant et c'est le sentiment de ces changements, lorsqu'il apparaît, qui constitue l'émotion. »<sup>5</sup>. Il parle d'un « mécanisme réflexe pré-organisé ». Chaque émotion différente dépend des éléments produits par l'organisme à chaque moment de la situation.

Lange, médecin danois, en 1887, propose une activité du « système vasomoteur » qui est à l'arrière de la fonction mentale de l'individu.

Les deux auteurs montrent qu'il y a des mécanismes et des éléments produits par le corps quand on a différentes émotions.

## **2.5 Walter Bradford Cannon (1914)**

Walter Bradford Cannon, physiologiste américain, qui s'intéresse à la fonction de l'endocrine sur l'émotion a publié ses travaux sur les relations psycho-endocriniennes et il utilise le terme stress (*emotional stress, times of stress, stress of excitement*) dans un sens physiologique en 1914 et quatorze ans plus tard, il utilise aussi ce terme dans un sens psychologique.

Dans son livre « Body changes in Pain, Hunger, Fear and Rage », publié en 1915, il nomme le terme « fight or flight », traduit en français par affrontement ou fuite, pour décrire la réponse d'un animal face à une menace.

En 1929 et 1932, il renonce à la théorie de William James par l'expérimentation et il propose un fonctionnement du système neurovégétatif en prenant le nom de système nerveux autonome nommé par Langley en 1898. Il vérifie que ce sont les sentiments émotionnels qui influencent l'activité viscérale ce qui est le contraire du concept de W. James.

Dans son autre livre « *The wisdom of the Body* » publié en 1932, il propose le concept d'homéostasie comme « une fonction fondamentale assurée par un ensemble de processus dynamique visant à la maintenance du milieu interne, et souligne la non

---

<sup>5</sup> Ibid. p.22

spécificité de la réponse sympathique en fonction du stimulus.<sup>6</sup> » Selon lui, hémostasie se compose de deux mots grecs qui sont *homoios* « semblable » et *stasis* « position ». Il affirme également l'idée du milieu intérieur de C. Bernard et ajoute le rôle de SNA ou système nerveux autonome.

Dans une situation normale, l'organisme maintient son état intérieur avec certaines conditions intérieures stables, par exemple : concentration du sucre dans le sang, température, équilibre acide-base. Le SNA a la fonction principale de contrôler ces conditions.

En 1935, Cannon a publié « Stress and strain of Homeostasis » en démontrant le mécanisme qui permet à l'organisme de faire face aux changements de température, aux besoins énergétiques ou encore aux variations de la pression partielle de l'oxygène dans l'air. Ce mécanisme dépend d'une hormone sécrétée par la médullosurrénal qui s'appelle l'adrénaline.

D'après les travaux de Cannon, l'adaptation de l'organisme à l'environnement est bien avancée. Nous comprenons comment le corps maintient son équilibre ou réagit à la menace en utilisant les ressources supplémentaires de l'énergie par la découverte du système nerveux autonome et de l'adrénaline.

Son travail sur le stress physiologique est complété par Hans Selye qui s'intéresse à la fonction d'hormones corticosurrénales quelques années plus tard. Hans Selye, comme Walter Bradford Cannon, considère le stress comme un élément indispensable de développement.

---

<sup>6</sup> ALTMANN Laurence, *Evaluation du stress chez le personnel de l'ANPE*, 174 p. Thèse : Médecine : Strasbourg : 2000, p. 21

## Chapitre 3

### Stress par Hans Selye

#### 3.1 Stress et traitement du passé

Hans Selye, médecin canadien, qui est nommé comme le père du stress a commencé, dans son livre, *The Stress of Life*, par la méthode de guérir.

Par exemple, les médecins aztèques et babyloniens faisaient des incantations ou des danses avec de forts médicaments, des cataplasmes ou des bandages douloureux pour effrayer les démons. L'effusion de sang était une méthode connue des grecques. Paracelse, médecin suisse du XVIIe siècle a déclaré que l'eau froide est le meilleur remède pour « la maladie qui prive la personne de sa raison ». Le traitement par la fièvre est pratiqué depuis l'antiquité par Rufus d'Ephesus, médecin grec, jusqu'aux temps modernes. Le choc par l'électrique ou l'insuline était appliqué pour traiter les maladies mentales. Avec une vue d'ensemble, on ne peut pas évidemment montrer la relation de cause et les effets de ces traitements non spécifiques utilisant la douleur, la terreur, la fièvre, le choc, etc. Mais, selon Selye, ces diverses méthodes ont un principe commun, c'est *le stress*.

#### 3.2 Une découverte suite à l'échec d'une recherche

En 1936, Hans Selye, médecin canadien, a fait des expérimentations en injectant diverses hormones et tissus à des animaux. Il attendait des résultats pour découvrir une nouvelle hormone mais il a été très déçu par cette expérimentation car les manifestations des animaux restaient toujours similaires peu importe la nature des injections. Aucune possibilité de vérifier une seule substance qui produit ces manifestations. Il a toujours trouvé :

1. une hypertrophie du cortex surrénal.
2. une diminution ou une atrophie du thymus, de la rate, des ganglions lymphatiques et une diminution du nombre des lymphocytes sanguins et une disparition complète des éosinophiles.
3. l'apparition d'ulcération au niveau de l'estomac et du duodénum.

Après avoir réfléchi, il s'est rappelé une expérience quand il était étudiant. A cette époque, il se questionnait sur des signes communs des patients auxquels normalement les médecins s'intéressaient peu. Il y a la fièvre, l'agrandissement du foie, de la rate, l'inflammation des amygdales, des rougeurs sur la peau, etc. H. Selye l'appelait « syndrome juste après avoir été malade<sup>7</sup> ». Puis, il a décidé d'étudier directement ce syndrome non spécifique en envisageant de découvrir un nouveau syndrome.

Au mois de juillet 1936, il publia, dans *Nature*, un article intitulé « A syndrome produced by diverse nocuous agents » en démontrant l'ensemble des réponses non spécifiques provoqués constantes, stéréotypes quel que soit l'agent agressif. Puis, Selye a cherché un nom spécifique qui explique ce syndrome dans son ensemble en proposant le « Syndrome Général d'Adaptation. » ou SGA. Ce terme conclut toutes les évolutions de cette découverte.

### **3.3 Trois phases du SGA selon Selye**

Dans cet article, il a proposé trois phases du syndrome par l'observation des manifestations physiologiques des animaux dans des situations stressantes. Par exemple, il a injecté du formol comme agent nocif dans un groupe de rats et de ne rien injecter dans l'autre groupe de rats, il les a laissé sur le toit du bâtiment de l'institut dans le froid comme situation stressante. Puis, il a étudié les adaptations morphologiques et finalement, il a conclu qu'il existe trois phases d'adaptation.

#### Phase d'alarme

C'est la première période. Soit les animaux sont vivants ou morts à cause du stress, il mentionne une triade de trois manifestations : hypertrophie du corticosurrénal, involution thymique -lymphatique, ulcération intestinale.

#### Phase de résistance

Après la première phase qui peut durer quelques heures jusqu'à plusieurs jours, Selye a découvert que le cortex surrénal des animaux survivants, a commencé à accumuler

---

<sup>7</sup> Le terme anglais « syndrome of just being sick »

et à faire des réserves de granules. La concentration sanguine élevée dans la première phase devient diluée et la perte de poids des animaux revient au poids normal.

#### Phase d'épuisement

Si les animaux sont exposés à des agents stressants continûment, après un moment, la manifestation de la phase d'alarme revient encore une fois, mais cette fois-ci, la capacité de résistance devient plus faible. C'est le signe de l'épuisement et éventuellement les animaux atteignent la fin de leur vie.

Grâce à cette découverte, il a proposé ce modèle de stress avec ces trois phases de SGA. Puis, il a continué à étudier les autres conditions physiologiques concernant ce fameux SGA. Il s'est intéressé particulièrement aux rôles des glucocorticoïdes qui sont excrétés par le surrénal et il a expliqué tout le changement découvert surtout la triade par cette hormone. La sur fonction du corticosurrénal rend sa taille plus grande. L'effet des glucocorticoïdes supprime la fonction du thymus et de tout le système lymphatique. On a fait la remarque que le travail de Selye sur le stress s'intéresse à la fonction des glucocorticoïdes, tandis que celui de Cannon se préoccupe de la fonction des catécholamines (adrénaline, noradrénaline).

### **3.4 Définition de stress par H. Selye**

Selon H. Selye, le stress a été défini très systématiquement. A l'époque, le stress était employé dans plusieurs sens. Donc, pour bien définir le stress dans son cadre d'étude, il a essayé de conclure le terme stress dans le sens le plus concret en refusant d'autres sens qui étaient flous et incorrects. Il a démontré neuf sens du stress avec les raisonnements suivants<sup>8</sup> :

1. Le stress n'est pas **une tension nerveuse** car les animaux sans système nerveux ou même sans cellule peuvent montrer une réaction au stress.
2. Le stress n'est pas **une décharge urgente d'hormone par le médullosurrénal** car il n'y a aucun lien entre la décharge d'adrénaline et la diminution de la fonction inflammatoire.
3. Le stress n'a **aucune cause sur le déclenchement de la décharge de corticoïdes par le corticosurrénal** car les corticoïdes peuvent se produire sans présence de stress.

---

<sup>8</sup> SEYLE Hans., op.cit., p.53

4. le stress n'est pas **un résultat non spécifique d'un dommage**. Il existe des dommages corporels sans stress.
5. Le stress n'est pas **une déviation de l'homéostasie**. A l'état normal, on trouve déjà des déviations de fonction normale, par exemple, la contraction musculaire ou la perception de son ou de lumière à chaque moment.
6. Le stress n'est pas **une cause de la réaction d'alarme**. Il est le « stressueur » qui fait.
7. Le stress n'est pas identique avec **une réaction d'alarme ou même le SGA**. Ces réactions sont les manifestations organiques qui sont causé par le stress.
8. Le stress n'est pas **une réaction non spécifique** car la réaction a une tendance de réaction très spécifique.
9. Le stress n'est pas **une réaction spécifique** car il peut se produire avec n'importe quel agent.

H. Selye a défini le stress comme un **état qui se manifeste par un syndrome spécifique et qui se compose de tous les changements induits non spécifiquement dans un système biologique**. En comparant avec les termes au-dessus, la définition du stress de Selye comprend ensemble la cause (induit non spécifiquement), l'effet (syndrome spécifique) et l'interaction (changement dans un système biologique). Les neuf sens mentionnés ne sont que chacun une partie des sens réunis.

### 3.5 Selye et axe ACTH – corticoïde

Selye s'intéresse particulièrement depuis le début de sa carrière au fonctionnement des hormones. Il a essayé d'expliquer le SGA et enfin, il a démontré le mécanisme du système endocrinien composé de l'hypophyse et du corticosurrénal qui prennent les glandes lymphatiques, le thymus, les cellules sanguines blanches et l'estomac comme cible. L'ACTH est une hormone qui est produite par l'hypophyse pour stimuler le corticosurrénal à sécréter les corticoïdes, hormones nommées par son origine du corticosurrénal.

Il y a deux types de corticoïdes : les corticoïdes anti-inflammatoires (ACs, selon Selye) et les corticoïdes pro inflammatoires (PCs, selon Selye). Les corticoïdes anti-inflammatoires ont la fonction d'augmenter le sucre dans le sang, et donc on peut les appeler glucocorticoïdes. Les corticoïdes pro inflammatoires ont un effet important

qui influence le métabolisme des minéraux, donc ils sont nommés minéralocorticoïdes.

Selye parle du rôle antagoniste dans la fonction physiologique de deux mécanismes. Le premier concerne le système nerveux. L'adrénaline produite par la médullosurrénal et les neurones pour stimuler le muscle à agir et l'acétylcholine qui se secrète au niveau des terminaux nerveux, a une fonction contraire à l'adrénaline. Le deuxième mécanisme, ce sont les hormones corticoïdes. Il parle des corticoïdes anti-inflammatoires et des corticoïdes pro- inflammatoires qui sont aussi antagonistes.

Selye a cherché la relation entre les ACs et les PCs. Il a trouvé que ce sont toujours les ACs qui dominent la fonction inflammatoire. C'est pourquoi la fonction immunologique baisse pendant un stress. Cependant, la fonction des ACs et des PCs sont synergistes sur le rénal. Les deux hormones augmentant la pression artérielle et causant un dommage au rénal.

Dans son livre, *The stress of life*, publié en 1956, il se questionne sur le mécanisme du corps pour signaler à l'hypophyse de libérer de l'ACTH. La fonction de l'hypothalamus et le CRH (Corticotropin Releasing Hormone) n'étaient pas encore découverts à son époque.

### **3.6 Pathologie par le stress selon Selye**

Après la découverte de SGA, Selye a continué d'étudier les possibilités d'application clinique de ce concept. Il a expérimenté les effets des corticoïdes de type anti-inflammatoires et pro-inflammatoires. Il a démontré que l'excès minéralocorticoïde endommage le rein, les vaisseaux et le cœur. L'hypertension est un sujet de questionnement de cet effet. Le mécanisme complet reste à encore explorer après son temps.

Selye a inventé un test de poche inflammatoire en injectant de l'air pour former une poche sous la peau des rats. Il a injecté ensuite l'agent irritant un peu plus tard pour laisser les tissus inflammatoires se former. On peut observer cette poche en évaluant la quantité de fluide et la forme ou le caractère du tissu. Grâce à ce test, il a montré que selon un stress de même niveau, cela peut donner un effet curatif ou délétère en

dépendant de la réponse inflammatoire locale. Une inflammation légère locale après un stress disparaît mais une autre inflammation locale qui est plus importante s'aggrave encore plus selon le même stress. De plus, Selye a expliqué certaines maladies concernant ce sujet : arthrite, rhumatisme, maladies inflammatoires de la peau, maladies infectieuses et allergies selon la fonction inflammatoire.

Selye a démontré le rôle du stress dans plusieurs maladies : maladies nerveuses et mentales, maladies digestives, maladies métaboliques, cancer, etc. par des expérimentations diverses basées sur son concept de stress, surtout avec la fonction du cortisol.

### **3.7 Trois phases du SGA selon les auteurs actuels**

Bien que le SGA soit bien connu comme un principe essentiel du stress, le SGA selon les ouvrages actuels n'est pas tout à fait expliqué dans le sens de Selye. On peut montrer quelques modifications, par rapport au *stress au travail* de Patrick Légeron<sup>9</sup> et *le stress* de Jean-Benjamin Stora<sup>10</sup> :

*P.Légeron* : « C'est le premier stade observé, au début de l'expérimentation. Lorsque les animaux se trouvent dans un environnement nouveau, inhabituel et source d'agressions (manipulation, injections, etc.), leurs réactions physiologiques sont fortes et nombreuses. Le cœur s'accélère, les muscles se contractent, les poils se dressent, les pupilles se dilatent. C'est une réponse d'urgence».

*J.B.-Stora* : « La phase d'alarme ou « phase de choc » est caractérisée par une tachycardie, une diminution du tonus musculaire et une baisse de la température du corps, par la formation d'ulcères gastriques ou intestinaux, l'augmentation de la concentration sanguine, de l'anurie, des œdèmes, de l'hypochlorhydrie, d'une leucopénie suivie d'une hyperleucocytose, de l'anidose, d'une hyperglycémie transitoire et finalement d'une diminution du sucre dans le sang et par la décharge de l'adrénaline de la médullosurrénale. La résistance de l'organisme était le résultat, selon Selye, du métabolisme catabolique qui stimulait une décharge induisant une

---

<sup>9</sup> LEGERON Patrick. *Le stress au travail*. Paris : Odile Jacob, 2001 p133

<sup>10</sup> STORA Jean-Benjamin. *Le stress* 5<sup>e</sup> éd. Paris : PUF, 2002, p.74-76

sécrétion excessive des hormones corticosurrénales. C'est cette sécrétion qui augmente la résistance de l'organisme. »

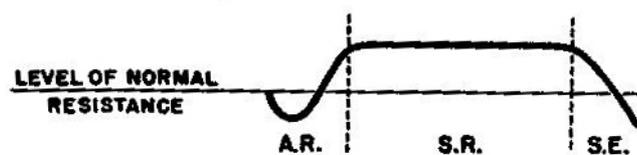
Si Selye présente son travail par les manifestations morphologiques et physiologiques basées sur la fonction du corticosurrénal, P.Légeron s'intéresse plutôt aux manifestations comportementales qui montrent les effets de catécholamines. J.B – Stora se préoccupe de la fonction des catécholamines et de celles des glucocorticoïdes ensemble.

### Phase de résistance

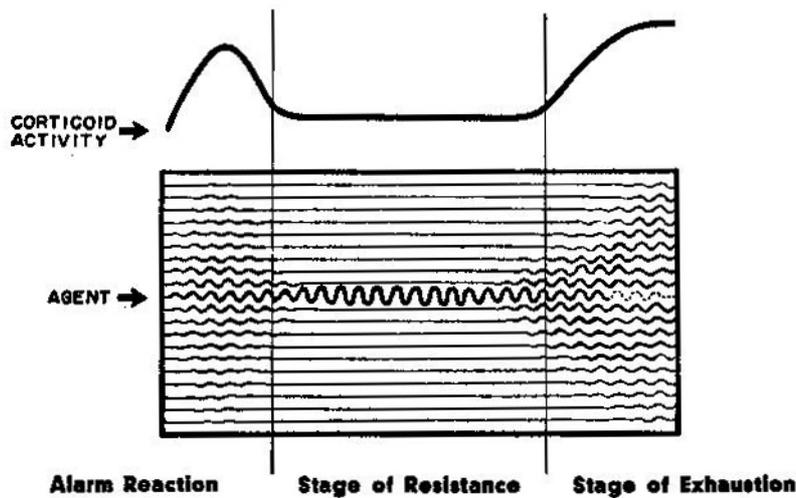
*P.Légeron* : « le deuxième stade survient quand la situation stressante se prolonge. Progressivement, après quelques semaines, les animaux, toujours soumis au même environnement, manifestent de moins en moins de signes physiques, s'habituent à l'environnement et réagissent de moins en moins. »

*J.B.-Stora* : « ses caractéristiques sont l'accroissement de l'activité et l'augmentation du volume de la corticosurrénale, une involution rapide du thymus et des autres organes lymphatiques, ainsi que le renversement de la plupart des signes caractéristiques de la première phase. Si les « stressseurs » persistent, la résistance aux stimuli s'accroît grâce aux hormones corticales. »

Selye a montré les deux graphiques suivants :



Niveau de résistance



Fonction du corticosurréal

Il a dit clairement que l'activité du corticosurréal n'est plus nécessaire dans la phase de résistance grâce à l'adaptation appropriée de l'organisme. Après avoir déchargé les granules de graisse dans la phase d'alarme, le corticosurréal commence à les accumuler.

P. Légeron montre encore les manifestations comportementales sans aucune notion physiologique. J.B.-Stora présente la sur-fonction du corticosurréal dans cette phase avec l'involution du thymus et des autres organes lymphatiques. Ces manifestations se présentent déjà dans la phase d'alarme et disparaissent dans cette phase selon Selye.

#### Phase d'épuisement

*P.Légeron* : « au bout d'un certain temps, les animaux sont dépassés par la situation, et leur organisme finit par s'épuiser. Cela peut aboutir à la mort. »

*J.B.-Stora* : « La phase d'épuisement apparaît après une action prolongée des stressseurs. Dès que ces symptômes apparaissent, les lésions caractéristiques de la phase d'alarme réapparaissent et la mort s'ensuit. »

Dans la phase d'épuisement, même P. Légeron ne présente que les manifestations comportementales, généralement le sens de l'épuisement, pour les autres auteurs, y compris Selye, c'est pareil. Ce sont les signes de la fin de la vie par le phénomène

d'usure. J.B.-Stora ne manque pas le sens des apparitions des manifestations de la phase d'alarme.

### 3.8 Définition actuelle du stress

On consulte trois dictionnaires pour la définition du mot « stress ». Le Petit Robert définit le stress comme terme biologique et psychologique. Il est emprunté de l'anglais. *Un stress, des stress* : agent physique ou psychologique provoquant une réaction de l'organisme. *Le stress* : ensemble de réactions non spécifiques (psychologique, métabolique, comportementale) à cet agent agressif. Le stress dans la langue courante signifie situation, fait traumatisant pour l'individu, tension nerveuse.

Pour le Larousse, le stress est « l'ensemble des perturbations biologiques et psychiques provoquées par une agression quelconque sur un organisme. Le stress est déclenché par le cerveau, qui stimule la sécrétion de corticoïdes et d'adrénaline par les surrénales. Il s'ensuit une activation générale non spécifique, physique et psychique, favorable à la défense de l'organisme. Cependant, un stress intense ou prolongé serait source de divers troubles (anxiété, fatigue, ulcère gastrique, angine de poitrine, eczéma...) »

Le dictionnaire de médecine (Flammarion) se réfère à H. Selye (1950). Ce terme emprunte de l'anglais et signifie contrainte, effort, tension. C'est le « mot désignant à la fois toute tension ou agression s'exerçant contre l'organisme, et la réponse ou réaction non spécifique de l'organisme à cette agression. H. Selye a reconnu trois phases dans ce « syndrome général de l'adaptation » : une phase d'alarme (défense contre le choc), une phase de résistance et d'adaptation à l'agent stressant, une phase d'épuisement. Le mécanisme de défense mettent en jeu le système hypothalamo-hypophyso-surrénalien et des capacités immunitaires<sup>11</sup> ».

Trois dictionnaires basent la définition tout d'abord sur le concept physiologique. Le Petit Robert fait la distinction entre un stress comme cause et le stress comme effet réactif de l'organisme. Le Petit Robert et le Larousse présente le stress comme un problème de santé. Le Petit Robert mentionne le stress dans la langue courante dans

---

<sup>11</sup> KERNBAUM Serge (sous la direction de). *Dictionnaire de médecine* 7<sup>e</sup> éd. Paris : Flammarion, 2001.

les problèmes psychiques et le Larousse s'intéresse plutôt aux maladies biologiques et psychiques causés par le stress. Le dictionnaire médical (Flammarion) ne présente le stress que dans le sens physiologique.

C'est Hans Selye qui a fait un grand pas en mettant en évidence le stress dans le domaine scientifique. Avant Selye, le stress était employé sans sens concret dans plusieurs domaines. Mais, après les travaux de Selye, le stress apparaît partout et surtout dans le domaine psycho – socio – médicale.

## Chapitre 4

### Stress physiologique actuel

Le stress est une réaction de l'organisme pour se défendre contre l'agression. Afin d'augmenter la capacité à se confronter à une provocation stressante, l'organisme doit modifier la fonction physiologique de tous les organes qui concernent sa défense en mobilisant un niveau maximum de l'énergie pour garantir la capacité maximum à lutter ou fuir. Les cerveaux et les systèmes musculaires sont privilégiés de l'énergie par l'augmentation de la tension sanguine, l'accélération du rythme cardiaque et la dilatation des vaisseaux. Le métabolisme augmente également dans le niveau cellulaire.

Le mécanisme du stress est beaucoup plus développé qu'à l'époque de H. Selye. Le déroulement du mécanisme dans le cerveau avant la signalisation de l'hypophyse est plus clair. Le système neuro-endocrinien est très bien détaillé dans plusieurs axes. La technologie la plus récente peut montrer dans le détail le fonctionnement du système immunitaire.

On présente trois phases successives du mécanisme de stress : déclenchement, déroulement et contrôle.

#### **4.1 Phase de déclenchement**

Cette phase concerne le fonctionnement du cerveau pour traiter les informations de toutes origines avant de les signaler à l'hypophyse ou au tronc cérébral qui succède la fonction de cette étape.

Le cerveau a un endroit particulier qui fonctionne sur l'émotion y compris sur le stress.

C'est le système limbique qui se compose de l'amygdale, de l'hippocampe et de la formation réticulée.

Ce système reçoit le signal du thalamus ou du cortex. Dans une situation de danger, le signal arrive d'abord au thalamus. Puis, le thalamus envoie le signal à deux voies.

Une voie passe directement à l'amygdale. C'est la voie courte. L'autre voie part du thalamus au cortex et après une interprétation du signal, le cortex passe ensuite le signal à l'amygdale. Cette voie est la voie longue. On explique pourquoi dans certaines situations, on a peur immédiatement. Après avoir repris conscience, on peut réagir de manière plus raisonnable. La peur vient du signal de la voie courte. Après le traitement de l'information du cortex, le signal de la voie longue arrive, c'est le moment où on connaît plus précisément la situation.

L'amygdale se connecte à l'hippocampe. Tous les deux fonctionnent sur la mémoire et l'émotion. L'hippocampe a une fonction particulière sur la mémoire à long terme. Il nous aide à ne repérer le danger pas seulement de l'objet menaçant, mais aussi des objets aux alentours, de la situation ou bien du lieu où l'on se trouve. L'amygdale joue un rôle dans la réponse aux stimuli provoquant la peur et l'anxiété.

Après cette étape, l'amygdale émet un signal au tronc cérébral et à l'hypothalamus pour déclencher d'autres systèmes physiologiques concernant la défense face à la menace.

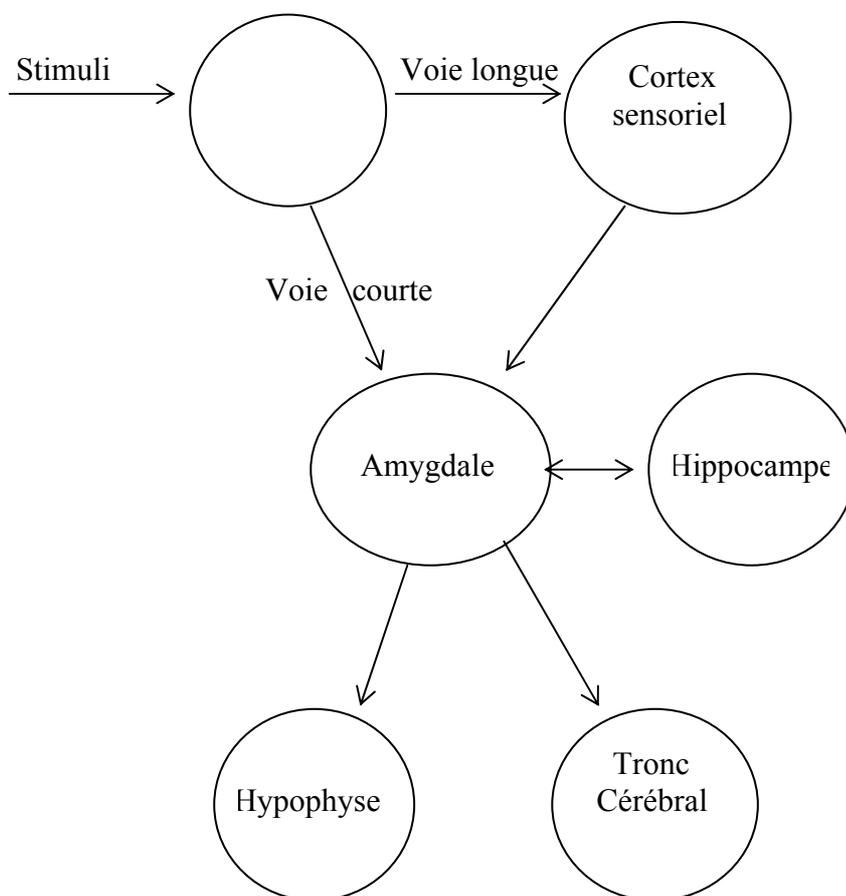


Schéma de fonction du système limbique

## **4.2 Phase de déroulement**

Cette phase concerne deux grands systèmes physiologiques : le système sympatho-médullo-adrénalien (SAM<sup>12</sup>) et le système hypothalamique-hypophyso-médullo-adrénalien (HPAC<sup>13</sup>).

### **4.2.1 Système sympatho-médullo-adrénalien**

Ce système est une partie du système nerveux central (SNC). Au niveau central, il y a une zone spécifique qui s'appelle le locus coeruleus qui est l'un des noyaux du tronc cérébral qui a une relation étroite avec l'amygdale. Au niveau périphérique, il y a des voies afférentes du SNC qui intègrent et émettent aux différentes structures de l'organisme. Le système sympatho-médullo-adrénalien réagit avec une réponse immédiate à un stimulus bref.

#### **4.2.1.1 Le locus coeruleus**

Le locus coeruleus contient la moitié de tous les neurones qui utilisent la noradrénaline comme neurotransmetteur dans le cerveau et il projette ses axones vers des régions cérébrales. La stimulation du locus coeruleus produit des comportements d'anxiété chez l'animal. On trouve que l'activité du locus coeruleus est diminuée par des substances aux effets tranquillisants comme les benzodiazépines, l'alcool ou les opiacés.

#### **4.2.1.2 Le système sympathique**

Le système sympathique est une partie du système nerveux autonome qui a une fonction spécifique dans une situation stressante. Le système parasympathique au contraire est actif au repos ou pendant la période de récupération. Les neurotransmetteurs du système sympathique sont trois types de catécholamines : noradrénaline, adrénaline et dopamine. Le neurotransmetteur du système parasympathique est l'acétylcholine.

Les trois catécholamines jouent un rôle important dans une situation stressante en modifiant la fonction physiologique de l'organisme. La noradrénaline est libérée à la fois par la fibre post-ganglionnaire sympathique et par le médullosurrénal. Elle a la

---

<sup>12</sup> En anglais : Sympathetic Adreno Medullary

<sup>13</sup> En anglais : Hypothalamic Pituitary Adreno Cortical

fonction de contracter les vaisseaux sanguins et d'augmenter la fréquence cardiaque. Elle a aussi un rôle important dans les troubles de l'humeur comme la maniaque-dépression. L'adrénaline qui a l'autre nom d'épinéphrine est en majorité sécrétée dans le sang par les cellules chromaffines de la médullosurrénal (la proportion des catécholamines sécrétées par la médullosurrénal est 80 % d'adrénaline et 20 % de noradrénaline). Comme la noradrénaline, l'adrénaline entraîne aussi une accélération cardiaque, une augmentation de la force de contraction du cœur et une hausse de la pression artérielle. La dopamine est le précurseur de l'adrénaline et de la noradrénaline. Elle a un effet stimulant au niveau du système nerveux central et du système nerveux périphérique.

#### **4.2.1.3 Effet sur le système cardiovasculaire et respiratoire**

On peut distinguer deux groupes de récepteurs de l'adrénaline et de noradrénaline : les récepteurs alpha adrénergiques et les récepteurs bêta-adrénergiques. Les récepteurs alpha adrénergiques ont le rôle de vasoconstriction de manière générale. Les récepteurs alpha 1 se situent sur l'élément post synaptique. Les récepteurs alpha 2 se trouvent sur le bouton synaptique lui-même. Les récepteurs bêta- adrénergiques sont au contraire de types alpha, ils ont un rôle de vasodilatation. Les récepteurs bêta1 entraînent des effets cardiaques (tachycardie, renforcement de la force des contractions du myocarde, augmentation de la consommation d'oxygène au cœur), une libération d'enzymes rénines qui a une action hypertensive et une libération d'acides gras à partir du tissu adipeux. Les récepteurs bêta 2 provoquent une bronchodilatation, une vasodilatation, une relaxation de l'utérus gravide et une libération d'insuline<sup>14</sup>.

#### **4.2.1.4 Effet sur le métabolisme**

Les catécholamines mobilisent de l'énergie par lipolyse et glycogénolyse (destruction des graisses et du glycogène, moyen de stockage du glucose) afin de fournir du combustible (acides gras et glucose) aux muscles.

---

<sup>14</sup> ROBITAILLIE Anne, Le stress, aspects physiologiques et traitements, Thèse : Pharmacie : Marseille : 2004, p 27

## **4.2.2 Système hypothalamique-hypophysaire-médullo-adrénalien**

### **4.2.2.1 Axe hypothalamo-hypophysaire**

L'axe hypothalamo-hypophysaire a un rôle principal de réponse au stress en fonctionnant avec le système sympathique pour maintenir l'homéostasie. L'hypothalamus est une grappe de cellules nerveuses. Il est relié à l'hypophyse, une glande endocrinienne qui se trouve dans une petite cavité osseuse à la base du cerveau, par la tige pituitaire. L'hypothalamus produit plusieurs neurohormones qui sont stockées sous forme de granules de neurosécrétion. L'hypophyse comporte deux parties. La partie antérieure ou l'antéhypophyse a pour origine le plafond de la cavité buccale primitive (stomodeum). La partie postérieure ou la post-hypophyse est une extension de l'hypothalamus.

Les relations entre l'hypothalamus et la posthypophyse sont directes par la tige pituitaire et la posthypophyse contient les axones de neurones dont les corps cellulaires se trouvent dans l'hypothalamus. Les hormones de posthypophyse sont l'hormone antidiurétique (ADH) et la vasopressine (VP). Ces deux hormones ont un rôle important sur le maintien de la pression artérielle en situation de stress.

L'antéhypophyse est de structure glandulaire. La connexion nerveuse entre l'hypothalamus et l'antéhypophyse n'existe pas. Par contre, un système veineux situé entre le plexus capillaire de l'hypothalamus et l'hypophyse se situe dans la tige pituitaire sert de circuler les neurohormones entre eux. Les hormones hypothalamiques sont toutes de nature peptidique. Il y en a six nommé par l'influence physiologique principale : TRH (thyrotropin releasing hormone), GnRH (gonadotropin releasing hormone), CRH (corticotropin releasing hormone), GH-RH (Growth hormone-GH releasing hormone), Somatostatine et PIF (prolactin inhibiting factor). Dans le cas de stress, le CRH est l'hormone qui joue le rôle principal.

### **4.2.2.2 Niveau de hypothalamus : Corticolibérine (CRF ou CRH)**

L'hypothalamus reçoit des projections nerveuses provenant du système limbique (hippocampe et amygdale, du thalamus, du corps strié, des noyaux monoaminergiques du bulbe, du tronc cérébral et du faisceau optique accessoire de la rétine. En présence d'un stress, les neurones hypothalamiques dans la portion parvocellulaire du noyau

para ventriculaire produisent la corticolibérine (CRF) et la vasopressine (réservé au niveau de l'hypophyse postérieure). Ces deux hormones peptides stimulent l'antéhypophyse à sécréter l'hormone corticotrope (ACTH).

#### **4.2.2.3 Niveau de l'hypophyse : ACTH (Adreno Cortico Tropic Hormone)**

L'hormone corticotrope ou ACTH est une hormone polypeptidique, principalement sécrétée par les cellules basophiles du lobe antérieur de l'hypophyse et qui stimule la glande corticosurrénale, située au pôle supérieur du rein, à produire des hormones, dont le cortisol.

#### **4.2.2.4 Niveau du corticosurrénal : Glucocorticoïdes - minéralocorticoïdes**

Le corticosurrénal produit trois types d'hormones stéroïdes : les minéralocorticoïdes, les glucocorticoïdes et les hormones sexuelles. L'ACTH ne stimule que la production de glucocorticoïdes. Il ne stimule pas les deux autres hormones stéroïdes. Le cortisol est le principal glucocorticoïde. Il a trois grands rôles importants.

#### **4.2.2.5 Effets métaboliques**

Le cortisol stimule la néoglucogénèse qui fait la production d'un glucide dans le foie, le glycogène, à partir de matériaux autres que des glucides, nommément des acides aminés. Le glycogène est la source de production du glucose qui est une seule forme « nourriture » du cerveau. Le stock du glycogène dans le foie est primordial car c'est la garantie d'une concentration suffisante du glucose dans le sang, particulièrement pour fournir au cerveau qui n'a pas de stock de glycogène.

Le cortisol inhibe l'entrée et l'utilisation du glucose dans de nombreux tissus, mais pas dans le cerveau. Il augmente la formation du glucose à partir de substances non glucidiques : lipides et protéines.

#### **4.2.2.6 Effets permissifs**

Le cortisol a pour rôle de moduler la réactivité vasculaire aux catécholamines et d'augmenter la sensibilité des vaisseaux aux catécholamines.

#### **4.2.2.7 Effets anti-inflammatoires et immunosuppressive**

Les glucocorticoïdes diminuent les manifestations de l'inflammation en s'opposant quasiment à chaque étape à la cascade inflammatoire et en modulant la réponse immune.

#### **4.2.2.8 Autre rôle du ACTH sur le stress**

L'ACTH favorise l'apprentissage de l'organisme sur son comportement pour faire face au stress du futur. De plus, l'hypophyse sécrète la  $\beta$  endorphine et d'autres substances voisines du même précurseur de l'ACTH. C'est la pro-opiomélanocortine. Cet effet soutient une hypothèse que la  $\beta$  endorphine a un rôle d'analgésique (réduit la perception de la douleur) en cas de blessure associée au stress.

#### **4.2.2.9 Quatre réponses hormonales sur le maintien de la pression artérielle**

Le maintien de la pression artérielle est une modification importante de l'organisme dans une situation stressante, surtout dans le cas de chute de la pression artérielle. Quatre réponses hormonales principales jouent chacun un rôle important.

- 1) Les catécholamines renforcent l'activité du système sympathique. Ils mobilisent l'énergie stockée dans les glucides et augmentent le glucose et les acides dans le sang.
- 2) Le CRH-ACTH-Cortisol mobilise les stocks d'énergie et les éléments utilisés dans les synthèses du glycogène. Ils augmentent le glucose, les acides aminés et les acides gras dans le sang.
- 3) Rénine – angiotensine – aldostérone (RAA)<sup>15</sup>. La rénine est une hormone sécrétée par les reins dans le cas de réduction du NaCl, du volume du liquide extracellulaire, ou de la pression artérielle. Elle active l'angiotensinogène qui est produite par le foie en angiotensine 1. L'angiotensine 1 est convertie en angiotensine 2 par une enzyme produite par les poumons. L'angiotensine2 stimule le corticosurréal à sécréter de l'aldostérone. L'aldostérone est l'hormone principale des minéralocorticoïdes qui stimule la réabsorption de  $\text{Na}^+$  par le tubule rénal. Puis, il y a un effet osmotique qui

---

<sup>15</sup> SHERWOOD Lauralee, *Physiologie humaine* 2<sup>e</sup> édition, De boeck, 2006

retient de l'eau dans le compartiment extracellulaire. En plus, l'angiotensine 2 favorise aussi la vasoconstriction artérielle.

4) La sécrétion d'hormone diurétique (vasopressine) d'hypophyse postérieure est augmentée durant le stress. La vasopressine et l'angiotensine fonctionnent ensemble pour favoriser la rétention d'eau et de sel et ont un effet vasopresseur des artérioles. L'hormone diurétique contribue aussi, comme l'ACTH, à l'apprentissage de l'organisme pour mieux répondre au stress du futur.

### **4.3 Phase de contrôle**

#### **4.3.1 Système sympatho-médullo-adrénalien**

La demi-vie des catécholamines est courte. L'élimination se fait par captation, inactivation enzymatique au niveau hépatique ou rénal ou excrétion rénale. Donc, il n'a y pas contrôle bouclé de ce système.

#### **4.3.2 Système hypothalamique-hypophyso-médullo-adrénalien**

Les glucocorticoïdes ont une structure chimique de liposolubilité qui leur permet de traverser la barrière hématoencéphalique et d'agir au niveau du système limbique (hippocampe et amygdale), de l'hypothalamus et de l'hypophyse qui ont des récepteurs aux glucocorticoïdes. C'est le rétrocontrôle négatif.

A noter aussi que le rythme circadien a un rôle de la régulation de l'ACTH et du cortisol. Ces deux hormones augmentent le matin et diminuent dans la soirée. L'alternance lumière-obscurité et l'alternance veille-sommeil synchronisent ce rythme. Généralement, il faut 1 à 2 semaines pour que les sécrétions d'ACTH et du cortisol soient réajustées avec le nouvel environnement, par exemple, dans le cas d'un vol transatlantique.

### **4.4 Pathologies provoquées par le stress**

Les maladies psychosomatiques les plus fréquemment provoquées par le stress se trouvent dans les systèmes cardiovasculaire et digestif.

#### **4.4.1 Maladies coronaires et maladies hypertensives**

##### **4.4.1.1 Athérosclérose**

Le stress augmente le taux des acides gras libres dans le sang. Ces acides gras et les catécholamines ont une action commune sur l'hyperagrégabilité plaquettaire qui est une cause d'athérosclérose.

##### **4.4.1.2 Angor et infarctus**

La fonction des catécholamines et les corticostéroïdes dans une situation stressante constitue des risques élevés de maladie coronarienne et de maladie hypertensive pour diverses raisons : augmentation de la pression sanguine, tachycardie, diminution de la capacité du myocarde à utiliser l'oxygène, hypercoagulabilité, hypercholestérolémie, hyperglycémie, augmentation des acides gras et temps de thrombose diminué<sup>16</sup>.

##### **4.4.1.3 Mort subite**

La mort subite et les troubles du rythme ventriculaire peuvent être causés par l'accroissement du taux sanguin des acides gras qui a une corrélation avec l'anxiété.

#### **4.4.2 Pathologies digestives**

##### **4.4.2.1 Pathologie dite fonctionnelle**

Tous les segments digestifs peuvent toucher les pathologies fonctionnelles sans lésion anatomique. Au niveau œsophagien, la plainte la plus fréquente est une sensation de « boule » dans la gorge. L'aérophagie se trouve le plus fréquemment au niveau gastrique. Pour le niveau hépato-biliaire, il y a une « crise de foie » qui s'exprime par des douleurs de l'hypochondrie droite, de faux vertiges et des vomissements. Au niveau intestinal et colique, le syndrome de l'intestin irritable ou colite ou colon irritable est le plus commun.

##### **4.4.2.2 Pathologie dite psychosomatique**

###### **Ulcère gastroduodénal**

L'ulcère est une perte de substance de la muqueuse et de la sous muqueuse duodénal ou gastrique. Il y a l'hypothèse que la vasoconstriction par le stress entraîne l'ischémie de la muqueuse. Donc, la mucine qui protège la muqueuse diminue. Une

---

<sup>16</sup> LÔO Pierre, LÔO Henri, GALINOWSKI André. *Le stress permanent Réaction – adaptation de l'organisme aux aléas existentiels* 3<sup>e</sup> édition. Paris : Masson, 2003, p. 63

autre hypothèse propose que le stress modifie l'activité immunologique qui permet à l'hélicobacter pylori d'augmenter sa population.

### **Colites ulcéreuses**

La recto-colite hémorragique a été mise en évidence par le déclenchement par des facteurs émotions. La maladie de Crohn est aussi reliée à des perturbations psychiques mais la fréquence est moins que la recto-colite hémorragique<sup>17</sup>.

#### **4.4.2.3 Autre pathologies**

Une étude montre que la réduction de la densité de la masse osseuse chez les femmes déprimées est expliquée par l'élévation du cortisol sanguin.<sup>18</sup>

---

<sup>17</sup> ALTMANN Laurence, *Evaluation du stress chez le personnel de l'ANPE*, 174 p. Thèse : Médecine : Strasbourg : 2000, p 65

<sup>18</sup> NEBOIT Miche, VEZINA Michel (sous la direction). *Stress au travail et santé psychique*, Octares édition, 2003, p. 48

## Chapitre 5

### Stress psychologique

#### 5.1 Lazarus et Folkman

En 1984, Lazarus et Folkman ont étudié la détresse subjective et les perturbations du système nerveux autonome par l'enregistrement de la fréquence cardiaque et des réponses électrodermales chez des personnes qui regardent une partie de films à différentes situations d'émotion. Ils ont trouvé que le stress dépend du processus d'évaluation cognitive. Selon eux, le stress provient d'« une relation particulière entre la personne et l'environnement, relation qui est évaluée par l'individu comme dépassant ses ressources et menaçant son bien-être ». <sup>19</sup> Donc, Lazarus et Folkman ont proposé que le stress ne dépende pas de chaque individu, ni de l'environnement mais il vient de l'état cognitif qui évalue chaque situation et sa capacité à s'y adapter.

Dans chaque situation, il y a trois formes d'évaluation. L'évaluation première, l'évaluation secondaire et la réévaluation. Tout d'abord, l'évaluation première se fait pour évaluer le type et l'enjeu de situation ou le stresser. Le stress confronté de cette étape est appelé « stress perçu ». Ensuite, l'évaluation secondaire se déroule pour estimer le moyen ou la possibilité pour qu'il puisse y faire face. Il se questionne sur les choix de stratégie, leur disponibilité, la probabilité de résultats et l'emploi d'une seule stratégie ou plus. La capacité de gérer la situation est interprétée comme « contrôle perçu ». Enfin, la réévaluation est faite suite à des évaluations précédentes en ajoutant de nouvelles informations ou un changement de situation. Elle est continue jusqu'à la résolution de la situation. Si le sujet n'arrive pas à contrôler la situation, il peut ressentir de l'impuissance.

#### 5.2 Coping

Lazarus et Folkman ont proposé le concept de « coping » comme pair de l'évaluation cognitive. Le « coping », selon Lazarus, est « l'ensemble des efforts cognitifs et comportementaux destinés à maîtriser, réduire ou tolérer les exigences internes ou externes qui menacent ou dépassent les ressources d'un individu ». C'est un processus d'ajustement actif, cognitif et comportemental qui est destiné à maîtriser ou tolérer

---

<sup>19</sup> RASCLE N, IRACHABAL S. *Médiateur et modérateurs : implications théoriques et méthodologiques dans le domaine du stress et de la psychologie de la santé, Le travail humain*, PUF, p. 106

une situation dangereuse. Il y a deux manières de coping : coping centré sur l'émotion et coping centré sur le problème.

Le coping centré sur l'émotion vise à diminuer la réaction du stress en agissant sur les réactions physiologiques, émotionnelles et psychologiques. Les exemples de coping centré sur l'émotion sont la relaxation, l'engagement dans une autre activité distrayante, la relativisation et penser à autre chose.

Le coping centré sur le problème vise à contrôler ou modifier directement la situation stressante par une action. Les exemples de coping centré sur le problème sont la recherche de l'information, l'acte pour supprimer le stresser.

Il y a une autre façon de classer le coping. C'est une forme de stratégie active et passive. Le coping de stratégie active ou le coping « vigilant » se manifeste par l'affrontement de la situation en cherchant un moyen pour agir comme l'information, le soutien social, le développement d'un plan d'action. Le coping de stratégie passive ou le coping « évitant » se manifeste par des comportements de fuite, d'évitement ou même d'agressivité. Il comprend également des attitudes de déni, de résignation ou de fatalisme.

Normalement dans une situation difficile, le sujet a tendance à utiliser plusieurs stratégies de coping en même temps.

## Chapitre 6

### Stress psychiatrique

#### 6.1 DSM IV

Dans le domaine psychiatrique qui concerne le problème de pathologie psychologique du patient, la structure de la situation mentale est difficile à élaborer concrètement qui est la particularité de ce domaine médicale. Donc, il faut une référence basée sur des critères concrets : les symptômes, la durée, les causes pour qu'on puisse identifier les maladies avec une méthode universelle. C'est le manuel de diagnostique et de statistique des troubles mentaux (en anglais : Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders), quatrième édition, ou DSM-IV qui est édité par l'Association Américaine de Psychiatrie (American Psychiatric Association, APA). La dernière version est le *DSM-IV-TR*, publiée en 2000. Il y a une révision mineure de la version *DSM-IV* publiée en 1994. Grâce au DSM, on peut identifier les maladies présentant une pathologie psychiatrique ou neuropsychiatrique avec un nombre minimum de critères communs. On utilise le terme trouble pour définir la maladie et le groupe de maladie. Selon DSM-IV, le stress est introduit comme une maladie dans deux catégories : les troubles anxieux et les troubles d'adaptation. On peut noter que le mot stress utilisé seul ne désigne pas une maladie.

#### 6.2 Stress dans les troubles anxieux de DSM IV

Les troubles anxieux selon DSM IV concernent le problème de panique, de phobie, d'obsession compulsive, d'anxiété. Dans cette catégorie, le stress aigu est introduit dans deux états de troubles : état de stress post-traumatique et état de stress aigu.

##### 6.2.1 L'état de stress aigu

L'état de stress aigu est défini comme le développement d'une intense et invalidante anxiété durant un minimum 2 jours et un maximum de 4 semaines chez un sujet après avoir été exposé à un stress extrême depuis 4 semaines. Le stress extrême est l'évènement traumatisme qui peut menacer de mort ou de blesser gravement un sujet qui a vécu. Ce trouble génère une grande souffrance cliniquement significative et/ou

un retentissement majeur sur la vie sociale de sujet qui persiste d'éviter des stimuli qui éveillent la mémoire du traumatisme.

### **6.2.2 L'état de stress post-traumatique**

L'état de stress post-traumatique est défini avec la même cause de stress comme l'évènement extrême. Mais la perturbation est plus longue. On note la répétition de la pensée sur l'évènement choquant, par exemple : souvenirs répétitifs, rêves répétitifs, impression soudaine « comme si » cet évènement allait se reproduire. Le sujet persiste d'éviter des stimuli : les situations, les pensées, les activités, les lieux qui éveillent la mémoire du traumatisme. Cette perturbation peut durer plus d'un mois jusqu'à plusieurs mois, voir même plusieurs années avec un retentissement remarquable sur le fonctionnement social, professionnel et relationnel.

Le terme aigu peut être ajouté si la durée des symptômes est de moins de trois mois. Sinon, on dit que c'est un état de stress post-traumatique chronique pour les cas d'une durée plus longue.

Une personne peut évoluer d'un état de stress aigu à un état de stress post-traumatique après avoir passé un certain moment.

### **6.3 Stress dans les troubles de l'adaptation de DSM IV**

Le sens du stress relie souvent le concept de l'adaptation, par exemple, le terme SGA ou le syndrome général d'adaptation qui est proposé par H. Selye dans ses travaux physiologiques. Le SGA est accepté comme des manifestations du stress. Le DSM IV considère également que l'adaptation sur telle ou telle situation de l'individu peut devenir difficile et devenir un problème psychiatrique ou des troubles. Le stress est l'état psychique ou psychologique qui évolue depuis la rencontre du facteur causal jusqu'à la manifestation des troubles.

Les troubles de l'adaptation selon DSM IV se définissent par le premier critère de développement des symptômes dans les registres émotionnels et comportementaux, en réaction à un ou plusieurs facteur (s) de stress identifiable (s), au cours de 3 mois. Le deuxième critère, ce sont des symptômes ou des comportements, soit une souffrance marquée, soit une altération significative de la fonction sociale ou professionnelle.

L'expression d'un deuil ne compte pas dans ce cas. Le dernier critère est si le facteur de stress a disparu, les symptômes ne restent plus au-delà de 6 mois.

On peut ajouter le terme aigu si la perturbation persiste moins de 6 mois et le terme chronique si elle dure plus longtemps, c'est-à-dire, dans le cas chronique, le facteur de stress lui-même persiste également.

Il y a six sous types de troubles de l'adaptation

1. **l'humeur** dépressive manifeste des symptômes comme une humeur dépressive, des pleurs, ou des sentiments de désespoir.
2. **l'anxiété** manifeste des symptômes comme de la nervosité, de l'inquiétude ou de l'agitation. Le terme TAA est utilisé pour appeler les troubles de l'adaptation avec anxiété.
3. **à la fois anxiété et humeur dépressive** est le sous type de combinaison des deux premiers.
4. **la perturbation des conduites** manifeste une perturbation de conduite comme la violation des droits d'autrui ou des normes et des règles essentielles de la vie sociale (par exemple : école buissonnière, vandalisme, conduite automobile imprudente, bagarre, manquement à ses responsabilités légales).
5. **la perturbation à la fois des émotions et des conduites** est le sous type de combinaison des manifestations des symptômes émotionnels et la perturbation des conduites.
6. **Non spécifique** est le sous type qui ne peut pas se coder dans les autres sous types spécifiques.

Par rapport aux six sous-types des troubles de l'adaptation, on remarque qu'il y a trois grands groupes émotionnels qui peuvent se manifester lors d'un stress. Ce sont la dépression, l'anxiété, et l'agression.

Selon une étude sur les troubles de l'adaptation qui se génèrent par l'interaction entre le sujet et l'environnement, parmi plusieurs facteurs, il y a deux domaines de la vie quotidienne qui sont les causes importantes des troubles de l'adaptation. Ce sont le

travail (23 % de cas) et les problèmes de santé du patient ou l'un de ses proches (18 %.)<sup>20</sup>

On peut noter que selon DSM IV, l'état de stress post-traumatique, l'état de stress aigu et tous les troubles de l'adaptation sont compris dans les stress-maladies qui est le terme utilisé plus généralement dans le domaine médical.

## **6.4 Anxiété**

L'anxiété est un état subjectif de détresse, un sentiment pénible et d'inquiétude d'un danger imminent et imprécis<sup>21</sup>. L'anxiété manifeste un état émotionnel de souffrance.

### **6.4.1 Différence anxiété – stress**

L'anxiété et le stress ont un sens très proche. Mais si on regarde le stress de type stress-maladie, on peut les distinguer par au moins deux critères : l'anxiété ne mène pas le sujet jusqu'à l'épuisement et éventuellement au décès comme le stress-maladie et les troubles physiologiques plus graves ne se trouvent que dans le cas de stress-maladie<sup>22</sup>.

### **6.4.2 Différence anxiété - angoisse**

Ces deux mots ont une origine étymologique commune de *amhas* du sanskrit qui signifie l'étroitesse. Cependant les deux se différencient par leur origine étymologique du latin. L'anxiété vient de *anxius* qui correspond au sentiment psychique. L'angoisse approche le terme médical de *angor* qui présente les manifestations somatiques (le resserrement de la gorge). Seule l'anxiété fait partie de la terminologie nosographique psychiatrique et médicale.

### **6.4.3 Différence anxiété- peur**

La peur survient suite à une menace objective ou de façon disproportionnée, tandis que l'anxiété n'est pas dans ce cas.

---

<sup>20</sup> GRAZIANI Pierluigi, HAUTEKÈÈTE Marc, RUSINEK Stéphane, et al. *Stress, anxiété et trouble de l'adaptation*. Paris : Acanthe / Masson, 2001, p. 21

<sup>21</sup> Ibid. p.16

<sup>22</sup> Ibid. p.9

## *Identification du stress*

### I-II APPROCHE DES PSYCHOLOGIES DU TRAVAIL

Le stress professionnel est abordé par la définition, le coût, et l'importance dans le milieu du travail dans le chapitre sept. Puis, on essaie de faire une analyse des causes du stress professionnel dans quatre catégories dans le chapitre huit. Le chapitre neuf concerne quelques formes du stress professionnel de type épuisement qui est un sujet important dans le monde du travail actuel. On présente dans le chapitre dix des modèles différents des études de stress professionnel qui sont développés dans le domaine de la psychologie du travail actuellement.

## CHAPITRE 7

### Stress au travail : Etat des lieux

#### 7.1 Définition du stress professionnel

Le stress professionnel est défini comme un phénomène dynamique qui survient lorsque la demande est trop forte et que la capacité de l'individu à faire face à cette demande sont inefficaces (Fontana, 1990 ; Moors, 1994 ; Verquerre, 1995). Cependant lorsque les demandes sont trop faibles par rapport aux compétences des individus, le stress peut se produire également (Karasek et Theorrelle, 1990)<sup>23</sup>

De Keysey et Hansez (1996) définissent le stress professionnel comme une réponse du travailleur devant les exigences de la situation pour lesquelles il doute de disposer le nécessaire et auxquelles il estime devoir faire face. Elles considèrent que le stress est un phénomène subjectif qui dépend de l'évaluation faite par le travailleur des contraintes de son environnement de travail. Ce phénomène est lié au sentiment de contrôle qu'a le travailleur sur son environnement de travail<sup>24</sup>.

Selon l'Agence Européenne pour la Sécurité et la Santé au travail, le stress "survient lorsqu'il y a déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face. Bien que le processus d'évaluation des contraintes et des ressources soit d'ordre psychologique, les effets du stress ne sont pas uniquement de nature psychologique. Il affecte également la santé physique, le bien-être et la productivité."<sup>25</sup>

Selon INRS, il y a trois composantes qui concernent le stress au travail. Le premier est l'ensemble des facteurs de stress ou situations de travail contraignantes qui vont exposer la personne au stress. Le deuxième est la personne qui va réagir à ce qui lui

---

<sup>23</sup> PIQUEMAL-VIEU Laurence, Concepts, stress, coping le coping une ressource à identifier dans le soin infirmier, *Recherche en soins infirmiers* No 67 Décembre 2001, p. 84-98. Disponible sur <http://fulltext.bdsp.tm.fr/Rsi/67/84.pdf?67Q03-84G0G-QK474-116KD-4M381>

<sup>24</sup> <http://www.wocq.be/>

<sup>25</sup> <http://www.inrs.fr/inrs-pub/inrs01.nsf/IntranetObject> accesParReference/Dossier%20Stress/\$File/Visu.html

pose problème, à la fois avec son corps et son psychisme. La dernière composante prend en compte les effets observables sur les comportements de la personne ou sa santé et sur l'entreprise si la situation concerne un nombre important de salariés<sup>26</sup>.

## 7.2 Coût du stress professionnel

Le problème du stress au travail coûte de manière directe et indirecte à l'Etat et à l'entreprise. Le coût direct est la consommation médicale, les examens complémentaires et les hospitalisations. Le coût indirect est la perte de productivité et de qualité, l'absentéisme, le financement de ressources de substitution, l'indemnisation dans le cadre de régime d'affiliation ou lors de procès devant les tribunaux civils, etc.<sup>27</sup>.

Un rapport du BIT (Bureau International du Travail) estime que les pays de l'Union européenne consacrent entre 3 et 4 % de leur PIB aux problèmes de santé mentale.

Jean-Benjamin Stora constate que près de 600 millions de journées de travail sont perdues chaque année dans l'union européenne pour cause de stress<sup>28</sup>. Le coût du stress se traduit par de l'absentéisme, une baisse de la productivité, des accidents du travail, des troubles psychiques (dépression, angoisse, trouble de la sexualité, etc.) et des troubles somatiques (maladies cardio-vasculaires, troubles du sommeil, métabolique cholestérol, diabète, respiratoires, neuro-musculaires, gastriques, etc.).

Aux Etats-Unis, les pertes de l'industrie causées par le stress professionnel ont été évaluées annuellement à 200 milliards de dollars en considérant la baisse de productivité, l'absentéisme, l'accroissement des dépenses médicales des entreprises, le coût des assurances et des indemnités légales à verser aux travailleurs et aux managers à la suite des procès intentés aux entreprises pour dommages causés par le stress.

---

<sup>26</sup> Ibid.

<sup>27</sup> FAYE Laurance, *Stress professionnel, un état de lieu*, DU stress et anxiété, Lille, 2001

<sup>28</sup> STORA Jean-Benjamin, op.cit, p.5

### 7.3 Emergence de stress au travail

Les phrases suivantes sont les preuves qui montrent l'émergence de stress au travail de sources diverses.

1) Depuis une dizaine d'années, toutes les études, enquêtes et sondages confirment que le stress et la souffrance au travail atteignent des sommets inégaux<sup>29</sup>, et ce, quelle que soit la catégorie socioprofessionnelle concernée, salariés, cadres ou dirigeants.

2) La dépense d'antidépresseurs a été multipliée par sept entre 1980 et 2000.

25 % des femmes et 14 % des hommes consomment au moins une fois par an des psychotropes : antidépresseur, hypnotique, neuroleptique, tranquillisant et anxiolytique<sup>30</sup>.

3) L'enquête liaisons sociales. Manpower CAS effectuée en septembre 2000 montre que 72% des salariés français ressentent du stress au travail. 58 % d'entre eux déclarent qu'ils le ressentent plus que dans le passé. Il y a 56 % qui pensent que désormais le stress au travail s'aggravera<sup>31</sup>.

4) La troisième enquête en avril 2000 de la Fondation pour l'amélioration du travail de Dublin auprès de 21500 travailleurs révèlent que non seulement l'environnement physique (bruit, chaleur, tâches pénibles) a très peu changé, mais la flexibilité accrue et l'intensification du travail, liées en partie à la réduction du temps du travail, sont les causes majeurs de stress. (33 % des travailleurs évoquent des douleurs dorsales, 23 % se déclarent fatigués, et 15 % soufflent de maux de tête, 56 % se disent soumis à des cadences très élevées, et 60 % se plaignent des délais rigoureux à respecter contre 50 % en 1990)<sup>32</sup>.

5) Selon une enquête de CAS-Capital en juin 2001, plus de moitié des salariés considèrent qu'ils ressentent plus de stress au travail que dans le passé. 85 % des

---

<sup>29</sup> GRAZIANI Pierluigi, et al. op.cit, p 105

<sup>30</sup> MERMET Gérard, op.cit.

<sup>31</sup> LEGERON Patrick, op.cit. p 235

<sup>32</sup> STORA Jean-Benjamin, op.cit., p.5

cadres ressentent le stress dans leur vie professionnelle et 86 % entre eux estiment qu'il y a une augmentation du stress depuis ces dernières années<sup>33</sup>.

5) 10 % des consultants en psychiatrie sont du à des troubles liés au stress. Pour la médecine générale, le chiffre de ce groupe de patients devient 15 % dont 10 % souffrent d'un trouble de l'adaptation avec anxiété<sup>34</sup>.

6) Selon Francoscopie 2005, le stress est un problème important au travail qui concerne au moins un salariés sur trois. Un dixième des salariés a déjà au moins un arrêt à cause du stress professionnel. 65 % des cadres selon certaines enquêtes considèrent que leur charge de travail est excessive contre 43 % en 1992. Un cadre sur cinq consomme des produits destinés à augmenter l'énergie ou à faciliter le sommeil.

Pour le stress en général, 30 % des Français se disent stressés et 65 % des consultations médicales sont motivés par le stress. L'auteur montre aussi les causes de stress causées par la société quotidienne. Ce sont les « mauvaises nouvelles » par les médias (plus de 70% des informations émises), la complexité et les risques d'utilisation des nouvelles technologies, les risques environnementaux et les stress de multiples formes de harcèlement quotidien : commercial, publicitaire, médiatique, etc.<sup>35</sup>

7) En 2005, l'Organisation Mondiale de la Santé estime que les troubles dépressifs, les troubles psychologiques les plus importants du stress, sont les maladies les plus connues dans le monde. Le nombre de patients de cette maladie dépasse celui des cardio-vasculaires.

---

<sup>33</sup> LEGERON Patrick , op.cit. p. 236 et GRAZIANI, op.cit. p 14

<sup>34</sup> FERRRI Maurice, LEGERON Patrick, AZAIS Frank, et al. Travail, stress et adaptation L'adaptation au travail : contrainte ou fait humain. Paris : Elsevier, 2002, p 14

<sup>35</sup> MERMET Gérard, op.cit, p. 227

## CHAPITRE 8

### Analyse des causes du stress au travail

Cooper (1986) a proposé un modèle qui montre 5 sources potentielles du stress au travail.

- 1) Les facteurs intrinsèques au travail : par exemple, conditions de travail, urgences du temps, responsabilité de vie humaines, obligation de résultats.
- 2) Les rôles dans l'organisation : par exemple, conflit de responsabilité, ambiguïté de rôle
- 3) Le développement de carrière : par exemple, insécurité de l'emploi, l'absence de perspectives promotionnelles ou des promesses de promotion non tenues.
- 4) Les relations professionnelles : par exemple, mauvaise qualité des relations avec les supérieurs, les subordonnés ou les collègues, difficulté de représentation de responsabilité.
- 5) La structure et le climat organisationnels : par exemple, manque de participation dans la décision dans les tâches, etc.<sup>36</sup>

Il y a plusieurs catégories de causes de stress au travail selon des auteurs différents. On propose dans notre étude de regrouper les causes du stress au travail en quatre principes : responsabilité, latitude, reconnaissance et sécurité.

#### **8.1 Responsabilité**

##### **8.1.1 Principe**

Le principe de responsabilité concerne les droits et les devoirs des travailleurs. Il comprend aussi la charge du travail et le temps pour l'exécuter. Soit pour le service, soit pour la production, la responsabilité reste au centre du travail. Les difficultés des tâches peuvent devenir des agents stressants. C'est la surcharge physique et mentale.

---

<sup>36</sup> GAMASSOU Claire Edey, Sources et mesures du stress au travail, quelles nouvelles voies de recherche envisager ? Les cahiers du CERGOR N. 02/03 septembre 2002. p.8

## **8.1.2 Problèmes**

### **8.1.2.1 Intensité du travail**

Les personnels d'encadrement ou exerçant des responsabilités y sont plus sensibles que les personnels d'exécution : 69 % des professions libérales et cadres supérieurs, 66% des professions intermédiaires contre 52% des employés et 47% des ouvriers déclarent le subir dans le sondage IFOP pour Eurotechnopolis Institut de 1998.

L'Insee et la Dares ont comparé l'étendue de la journée de travail des cadres : en 1998, plus de la moitié des cadres du secteur privé travaillaient dix heures par jour ou plus, contre 41 % en 1984. Seuls 5,4% effectuaient au plus huit heures par jour.

Selon Véronique Pernoud, 50 % des cadres travaillent plus de 45 heures et 25 % travaillent plus de 50 heures. Le temps de réunion est important, parfois cela représente la moitié du temps de travail<sup>37</sup>.

### **8.1.2.2 Exigences du travail**

L'excellence devient au cœur de travail. Il faut toujours plus et toujours mieux soit pour les clients, soit pour les actionnaires, soit pour l'ensemble des partenaires. Par exemple, la méthode Kanban qui est une idéologie de l'excellence qui exige une amélioration à tout instant. On envisage de produire avec 5 zéros : 0 délais, 0 stock, 0 panne, 0 défaut et 0 papier. Tous les opérateurs doivent travailler sous des règles rigides. Les contraintes de cette méthode réduisent l'autonomie et mènent à une aliénation du poste de travail.

### **8.1.2.3 Contraintes de temps**

En 1998, selon le sondage de l'Eurotechnopolis Institut, la moitié des personnes interrogées évoquaient la souffrance de ne pas être maîtres de leur temps. Les catégories les plus atteintes étaient les artisans et commerçants (2/3). Les moins touchées, les ouvriers et employés (47% et 41%). Ce sondage évalue à 57% la proportion de la population active française qui se sentait stressée, principalement par la course après le temps ; « un temps surencombré de tâches mineurs ou importantes

---

<sup>37</sup> FERRRI Maurice, et al, op.cit. p 35

qui sont autant d'occasions de zapper de l'une à l'autre, émettant nos journées de travail<sup>38</sup>. »

L'état d'urgence permanente est devenu un mode de gestion quotidienne dans les grands groupes comme dans les PME. Les entreprises demandent aux travailleurs de suivre des règles pour rester compétitif : réagir immédiatement, parer au plus pressé en permanence, valoriser au plus haut point l'action immédiate et travailler au-delà de l'horaire légal sans demander de compensation financière<sup>39</sup>.

Aujourd'hui les Français et les Occidentaux se sentent de plus en plus pressés, débordés de sollicitations et d'informations à traiter, assaillis par les délais à respecter, soumis à une pression de moins en moins supportable. Ils sont 63 % à mettre cette impression d'accélération dans le travail et dans la vie quotidienne sur le compte des technologies, de l'information et de la communication (TIC). « Désormais, les artefacts des temps modernes modèlent la culture. Les hommes ne vont pas vite, ils vivent vite<sup>40</sup> »

Selon un sondage Sofres CFE/ CGC réalisé en avril 2000, 57% des salariés ont l'impression de manquer de temps. Parmi eux 68% sont des cadres<sup>41</sup>.

#### **8.1.2.4 Masse des informations à traiter**

Les nouvelles technologies améliorent beaucoup la communication. Mais la charge de travail sur des informations ne compte pas dans le travail prescrit. En plus, la quantité d'e-mails reçus devient un problème de gestion. Une personne qui était parti en vacances trois semaines a trouvé jusqu'à 1423 messages dans sa boîte électronique<sup>42</sup>.

---

<sup>38</sup> ETTIGHOFFER Denis, et al, op.cit. p.18

<sup>39</sup> Ibid. p.39

<sup>40</sup> Ibid p.37

<sup>41</sup> FERRRI Maurice op.cit. p. 36.

<sup>42</sup> LEGERON Patrick. op.cit. p. 29

### **18.1.2.5 Rythmes de travail atypique et interruption**

Aujourd'hui, les cadres n'ont plus de secrétaire personnelle, ni d'assistante. Ils ne partagent qu'une personne qui fait les photocopies. Ce sont eux-mêmes qui s'occupent de toutes les tâches en raison de la réduction de personnel dans les entreprises. Les travailleurs deviennent polyvalents et autonomes. Le modèle de taylorisme qui se compose de tâches d'exécution, répétées et monotones est en train de disparaître. Aujourd'hui, les activités au travail sont brèves, discontinues et arythmiques<sup>43</sup>.

En 1998, selon le sondage de l'Eurotechnopolis Institut, la moitié des personnes (54%) interrogées estiment que leur travail est fragmenté, passant sans cesse d'une activité à une autre<sup>44</sup>.

L'interruption est une norme de travail actuel. Donc, le travail s'émiette et cela est nuisible au traitement de l'information. Des études montrent qu'un cadre est interrompu toutes les 7 minutes et 75 % des cadres doivent être joignables à tout moment par l'entreprise même durant la pause ou dans la vie privée. De plus, l'interruption peut arriver régulièrement<sup>45</sup>.

## **8.2 Latitude**

### **8.2.1 Principe**

Le principe de latitude concerne la liberté et le moyen de réagir ou de s'adapter dans le travail.

### **8.2.2 Problème**

#### **8.2.2.1 Manque d'autonomie**

Selon l'enquête de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, réalisé en 2000, les tâches monotones ont régressé de 45% à 40% entre 1995 et 2000. Ce chiffre est le plus bas de tous les chiffres des indicateurs de l'autonomie : résolution de problèmes imprévus (82%), autocontrôle de la qualité du

---

<sup>43</sup> ETTIGHOFFER Denis, et al. p 103-104

<sup>44</sup> Ibid, p 64

<sup>45</sup> FERRRI Maurice op.cit. p 36

travail (76%), exécution de tâches complexes (56%). Le problème de l'autonomie est de moins en moins important dans le travail actuel.

### **8.3 Reconnaissance**

#### **8.3.1 Principe**

Le principe de reconnaissance concerne la motivation et la reconnaissance par l'entourage de l'individu dans le milieu du travail.

#### **8.3.2 Problèmes**

##### **8.3.2.1 Conflits interpersonnels**

Très souvent, on a la liberté de l'autonomie et de décision mais il n'y a pas de détail de limite. De plus, il y a de la concurrence interne et parfois la communication n'est pas suffisante et donc, les conflits interpersonnels peuvent toujours apparaître sur le lieu de travail.

##### **8.3.2.2 Manque de reconnaissance**

Il y a souvent la plainte de manque de reconnaissance qui entraîne une démotivation forte aux travailleurs<sup>46</sup>.

### **8.4 Sécurité et certitude**

#### **8.4.1 Principe**

Le principe de sécurité concerne l'incertitude et la solitude qui engendrent de l'inquiétude aux travailleurs

#### **8.4.2 Problèmes**

##### **8.4.2.1 Insécurité physique et morale**

L'augmentation du nombre des agressions dans le travail des transports publics, en milieu hospitalier, éducatif, bancaire et l'émergence du harcèlement moral relève l'importance du problème de l'insécurité dans le travail de nos jours.

---

<sup>46</sup> FERRI Maurice op.cit. p 40

#### **8.4.2.2 Insécurité de poste et d'emploi**

Certaines entreprises utilisent la méthode de gestion de turn-over en changeant en permanence la poste des travailleurs par des rotations tous les 3 – 5 ans. Parfois, lors de fusion ou de rachat d'une entreprise, la culture de l'entreprise change. La délocalisation et la politique de réduction des effectifs peuvent amener ces incertitudes qui concernent autant le devenir professionnel que le déroulement de carrière, y compris pour les contrats à durée indéterminée (CDI) et les cadres supérieurs<sup>47</sup>.

#### **8.4.2.3 Solitude au travail**

Aujourd'hui, 5,8 % salariés sont isolés dans leur travail, selon une enquête du ministère du Travail. Les secteurs qui sont souvent concerné sont le gardiennage, la surveillance, la sécurité, le transport, la maintenance, l'entretien, l'agriculture, etc. Les gains de productivité, l'augmentation de la flexibilité et l'individualisation des horaires sont les facteurs qui favorisent cette forme de travail. L'obligation de réagir face à l'imprévu est une cause de stress dans ce type de travail<sup>48</sup>.

#### **8.4.2.4 Frustration**

Il y a la possibilité qu'après une demande d'un investissement maximal sur un projet, on demande au travailleur de l'abandonner. Les objectifs du travail qui sont incohérents et irréalistes engendrent de la frustration au travail<sup>49</sup>.

---

<sup>47</sup> Ibid. p 38

<sup>48</sup> ETTIGHOFFER Denis, et al 179

<sup>49</sup> FERRRI Maurice op.cit p. 39

## 8.5 Tableau d'analyse

On peut organiser quatre principes par le tableau suivant :

	<b>Dimension exécutive</b>	<b>Dimension de soutien</b>
<b>Objectif</b> (Tâche)	<b>Responsabilité</b> Intensité du travail Exigences du travail Contraintes de temps Masse des informations à traiter Rythmes du travail atypiques et Interruption	<b>Latitude</b> Manque d'autonomie
<b>Subjectif</b> (Confiance)	<b>Reconnaissance</b> Conflits relationnels Manque de reconnaissance	<b>Sécurité</b> Insécurité physique et morale Insécurité de l'emploi Solitude au travail Frustration

## CHAPITRE 9

### Stress professionnel de type d'épuisement

H. Selye définit le Syndrome Général de l'Adaptation et décrit la dernière phase ou phase d'épuisement comme le signe de fin de la vie. Cette découverte de manifestation physiologique du stress est expérimentée avec les animaux. Les mêmes manifestations sont également trouvés chez les hommes. Trois maladies d'épuisement liées au travail sont particulièrement étudiées dans les dernières années : burn out (épuisement professionnel), le syndrome de fatigue chronique et le karoshi.

#### **9.1 Burn out (épuisement professionnel)**

Le terme burn out est introduit par Brandley en 1969 pour désigner un stress particulier lié au travail. C'est H.J. Freudenberger (1974) et Maslach (1976) qui emploie ce terme pour les manifestations d'usure professionnelle.

Burn out est un verbe anglais qui signifie : échouer, s'user, devenir épuisé devant une demande trop importante d'énergie, de force, de ressource. Freudenberger a publié, en 1974, un syndrome de jeunes bénévoles qui avaient fini leur travail après un an d'activité avec une perte d'enthousiasme et des symptômes physiques qui signalent de la souffrance : épuisement, fatigue, persistance de rhumes, de maux de têtes, de troubles gastro-intestinaux, d'insomnies. Les symptômes comportementaux sont colère, irritation, incapacité à faire face aux tensions, perte d'énergie, attitudes négatives. Il relève deux stratégies de défense, soit de surenchère (consacrer plus de temps au travail mais de façon inefficace), soit d'évitement (fuir au travail, s'isoler).

Freudenberger explique que les jeunes bénévoles commencent des activités caritatives à cause d'une image idéale. Ils s'engagent avec une certitude de faire un travail significatif et d'avoir suffisamment du temps pour faire leurs travaux. Mais en réalité, ils trouvent que les clients résistent au changement. Leur énergie et leur aide deviennent moins valorisés puis ils commencent à développer ce syndrome.

Christina Maslach est un autre auteur qui aborde le travail sur le burn out. Elle commence par l'intérêt sur les stratégies de faire-face aux états de perturbation émotionnelle. Elle fait des recherches par entretien avec les gens dans le domaine médical, de la santé mentale. Elle décrit l'échec des personnels par un problème de l'attachement (difficulté de se détacher avec des résultats défavorables) et des attitudes négatives envers les clients plus tard. Puis, elle fait une autre analyse avec les avocats et trouve le même problème. Enfin, elle conclut que le métier d'aide est le cœur, le problème. Comparé à Freudenberger qui s'intéresse à l'individu, Maslach tend à valider l'hypothèse de la cause environnementale. Selon elle, le burn out est « un état émotionnel dans lequel le travailleur perd ses sentiments de positivité (optimisme), sa sympathie et son respect envers les clients. Cet épuisement moral s'accompagne souvent d'un épuisement physique, de maladies et de troubles évoluant sur un mode psychosomatique <sup>50</sup>».

Selon A. Raix, le profil psychologique du candidat au « burn out » est souvent dynamique, entier, compétent, énergique mais perfectionniste et insatisfait, s'acharnant vers un but jamais atteint. Les professions classiquement concernées par le burn out sont celles qui comprennent une activité d'aide ou de responsabilité envers autrui : services de santé, personne de l'enseignement, des services sociaux et de la justice<sup>51</sup>.

Une enquête des Drs Chantal Rodary, Annie Gauvain-Piquard (1993) et al. sur le stress et l'épuisement professionnel de 520 infirmières de deux grands hôpitaux de la région parisienne montre qu'une infirmière sur quatre présente un épuisement professionnel important sur le plan émotionnel. Une infirmière sur deux a fait un arrêt de travail au moins une fois au cours de l'année précédente<sup>52</sup>.

Cependant le terme burn out est appliqué aussi dans le cas de travail surchargé jusqu'à un risque de « se brûler ». Daniel Cohen applique le burn out pour les salariés dans le nouveau principe de travail. Il présente que les ouvriers doivent démontrer eux-

---

<sup>50</sup> LORIOL Marc. *Le temps de la fatigue La gestion sociale du mal au travail*. Paris : Anthropos, 2000, p 54

<sup>51</sup> DYEUVRE Pol, LEGER Damien. *Médecine du travail Approche de la santé du travail*. Paris : Masson, 2003

<sup>52</sup> STORA Jean-Benjamin, op.cit., p.45

mêmes à l'entreprise qu'ils ont toujours bien fait leur tâche au lieu d'être surveillé comme avant. Les salaires dépendant du travail « réel », non plus des heures de présence et la concurrence qui est de plus en plus sérieuse peuvent susciter l'épuisement professionnel ou le burn out<sup>53</sup>.

## 9.2 Syndrome de fatigue chronique (SFC)

Le syndrome de fatigue chronique (SFC) est une autre maladie de fatigue, proche au burn out. Le diagnostic de cette maladie est une « nécessité de l'existence d'une fatigue chronique persistante ou récidivante, évoluant depuis au moins six mois, dont le début est bien individualisable, avec un effet thérapeutique très incomplet de repos et avec la nécessité de réduire nettement le niveau de l'ensemble des activités. A côté de la fatigue, il faut la présence de quatre ou plus des huit symptômes suivants : trouble de la mémorisation ou de la concentration intellectuelle, pharyngite, adénopathies non indurées cervicales ou axillaires, myalgies, polyarthralgies sans gonflement ni raideur, céphalées inhabituelles, sommeil non réparateur, apparition d'un malaise durant plus de 24 heures après le moindre effort physique..... ». Ce syndrome se trouve surtout chez les jeunes cadres dynamiques. Donc, il a donné un autre nom du « syndrome de yuppies ». L'étiologie est encore inconnue. Une hypothèse vise à l'effet de post-infection du virus Epstein-Bar avec la sur fonction des interleukines qui cause des troubles organiques. Le nom de syndrome de fatigue chronique post virale est appliqué par ce principe. Une autre hypothèse de psychosomatisme par la contrainte inconsciente de désir de réussite est aussi proposée car il y a beaucoup de cas dans la ville urbaine. Cependant, on ne peut pas encore vérifier aucune hypothèse.

Comparer au burn out qui correspond aux troubles émotionnels à cause de l'environnement, le SFC concerne plutôt sur des problèmes organiques.

---

<sup>53</sup> COHEN Daniel, *Nos temps modernes*, op cit, p.60

### 9.3 Karoshi

Le terme karoshi est un mot japonais qui signifie la mort par excès de travail. C'est un état de syndrome d'épuisement nerveux provoqué par le travail qui peut mener à la mort dans les quinze jours suivant un épisode de stress important<sup>54</sup>. Durant l'année fiscale 1995 – 1996, il y a eu 76 karoshi, selon le ministère du travail japonais<sup>55</sup>. Ce syndrome touche particulièrement les travailleurs de modèle japonais qui ont des horaires de travail illimité et c'est la crise cardiaque qui est la cause de la mort pour la plupart des victimes. Selon Hamajima, le système idéologique et économique japonais entraîne auprès des travailleurs «une hyper-adaptation sociale mal compensée par un mode de vie stressant et autodestructeur<sup>56</sup>».

---

<sup>54</sup> ALTMANN Laurance, op.cit, p 37

<sup>55</sup> ETTIGHOFFER Denis, GERARD Blanc. *Du mal travailler au mal vivre*. Paris, Eyrolles Editeur, 2003, p. 231

<sup>56</sup> <http://www.ulb.ac.be/soco/creatic/chp3str.html>

## Chapitre 10

### Stress professionnel selon trois approches principales

A la différence de l'approche individuelle du stress qui considère le stress comme un problème personnel, l'approche du stress au travail concerne aussi le rôle de l'environnement comme un facteur qui génère le stress. La vue du stress au travail est donc plus large elle fait intervenir trois facteurs simultanément. Ce sont le sujet, l'environnement du travail et l'interaction sujet - environnement. Les méthodes des études peuvent se regrouper en trois modèles selon la nature d'approche. Le premier est le modèle transactionnel qui se base sur la fonction cognitive du sujet face au stress. L'approche est de type psychanalyste. Le deuxième est le modèle interactionniste qui cherche à identifier le problème de l'interaction soit sur le sujet, soit sur l'environnement, soit entre les deux. L'approche est de type comportemental. La première est l'approche dynamique cognitive individuelle. La deuxième est l'approche statique collective. Les deux approches sont complémentaires. Le troisième modèle est proposé plus tardivement dans le domaine de la santé psychique du travail comme une solution qui tend à analyser le problème de l'interaction sujet – environnement et la fonction cognitive personnelle en même temps. Il s'agit du modèle psychodynamique.

#### **10.1 Modèle transactionnel**

L'individu est un agent actif. Il interprète la situation, réagit ou la modifie. Ce modèle s'intéresse à la fonction cognitive du sujet sur le stress en analysant le processus de pensée à partir du début de la confrontation jusqu'à la décision de réagir ou de s'adapter à la situation.

##### **10.1.1 Lazarus et Folkman, Antonovsky et coping**

Le modèle de Lazarus et Folkman que l'on trouve dans le chapitre 5 de l'approche individuelle est appliqué aussi dans l'analyse du stress au travail car l'intérêt d'étudier l'interaction entre la personne et l'environnement se valide dans les deux cas.

Les principes de Lazarus et Folkman se basent sur l'évaluation et le coping (voir le chapitre 5). Ce modèle explique l'adaptation différente de l'individu qui dépend de

l'ensemble de l'état cognitif et émotionnel. L'état de stress est une représentation interne d'une transition particulière et problématique entre une personne et son environnement. Les stratégies et les techniques de défense sont un moyen de faire face au stress de chaque personne. Antonovsky (1987) a proposé un trait des caractéristiques des personnes qui porte la capacité de voir le monde comme une entité prévisible et compréhensible. Par rapport à ce trait, on trouve que les personnes qui maîtrisent mieux la compréhension du monde et de soi-même ont l'avantage de gérer mieux face à une situation difficile<sup>57</sup>.

### **10.1.2 Locus de contrôle**

Le concept de lieu de contrôle concerne aussi la fonction psychique d'évaluer la situation du stress. Ce concept explique deux tendances de réaction de l'individu face à une menace. Le lieu de contrôle est défini comme « la croyance du sujet à penser que les événements dépendent soit de facteurs externes tels que la chance, le hasard, le destin, les personnages tous puissants... (lieu de contrôle externe), soit de facteurs internes relatifs à certaines caractéristiques personnelles tel que les compétences, les habiletés, la confiance en soi, l'aisance personnelle (contrôle interne)<sup>58</sup>». Selon le lieu de contrôle interne et externe, les personnes de groupe contrôle interne ont tendance à considérer que leurs échecs et réussites dépendent d'elles et de leur travail. Au contraire, les personnes du groupe externe préfèrent penser qu'elles ne peuvent pas contrôler la situation. Elles pensent que c'est le hasard, la chance ou bien le destin qui a une force réelle sur la situation.

Selon la relation entre le coping et le lieu de contrôle, les personnes de locus de contrôle interne ont la tendance d'utiliser le coping centré sur le problème et de type stratégie active tandis que les personnes de locus de contrôle externe peuvent engendrer l'utilisation du coping de stratégie passive qui peut générer de l'anxiété. Donc, le groupe externe a tendance à évoluer le stress plus que le groupe interne.

---

<sup>57</sup> <http://www.ulb.ac.be/soco/creatic/chp2bstr.html>

<sup>58</sup> PIQUEMAL-VIEU Laurence, Concepts, stress, coping le coping une ressource à identifier dans le soin infirmier, *Recherche en soins infirmiers* No 67 Décembre 2001. p. 91

### **10.1.3 Limite de modèle transactionnel**

Le modèle transactionnel, surtout le modèle de Lasarus et Folkman, s'applique mieux dans le domaine du stress au travail comparé au modèle biomédical dans la partie de l'approche des sciences médicales qui ne concerne que l'approche individuelle. Cependant, il manque une dimension organisationnelle. Il n'y a pas l'analyse collective de cette méthode. Le coping n'est que l'adaptation personnelle. L'approche ergonomique du travail ne peut pas être abordée avec ce modèle<sup>59</sup>.

## **10.2 Modèle interactionniste**

Selon le modèle interactionniste, on s'intéresse à la relation entre le sujet et l'environnement dans chaque situation de stress. Ce modèle utilise la méthode comportementale au lieu de la méthode de psychanalyse de Lasarus.

### **10.2.1 Friedman et Rosenman**

En 1974, Friedman et Rosenman, cardiologues américains, ont fait de vastes enquêtes épidémiologiques pour chercher comment les personnes réagissent différemment dans une même situation en visant à identifier le rapport entre la personnalité et le risque de cardiopathie. Ils ont trouvé, enfin, qu'il y a un type de personnalité qui est susceptible de souffrir de maladies cardiovasculaires. Ils l'ont appelé "le type A".

Les individus de type A correspondent aux personnes qui ont besoin d'avoir du succès par le contrôle de l'environnement. Ils veulent accomplir le maximum de choses en un minimum de temps. Ils ont le goût de la compétition, de la concurrence, d'ambition et d'hostilité envers les autres. Ils sont impatientes, agressifs par les gestes et la voix.

Les personnes ne présentant pas le caractère de type A sont de type B.

Le type C est ajouté en 1987 par Temoshok. Il concerne les personnes qui ont une faible estime de soi. Elles sont moins résistantes aux agents stressants en réprimant leurs émotions, surtout par des affects hostiles et en développant une détresse. Certains cancers sont favorisés à se développer dans ce type présenté qui est considéré comme un facteur de risque.

---

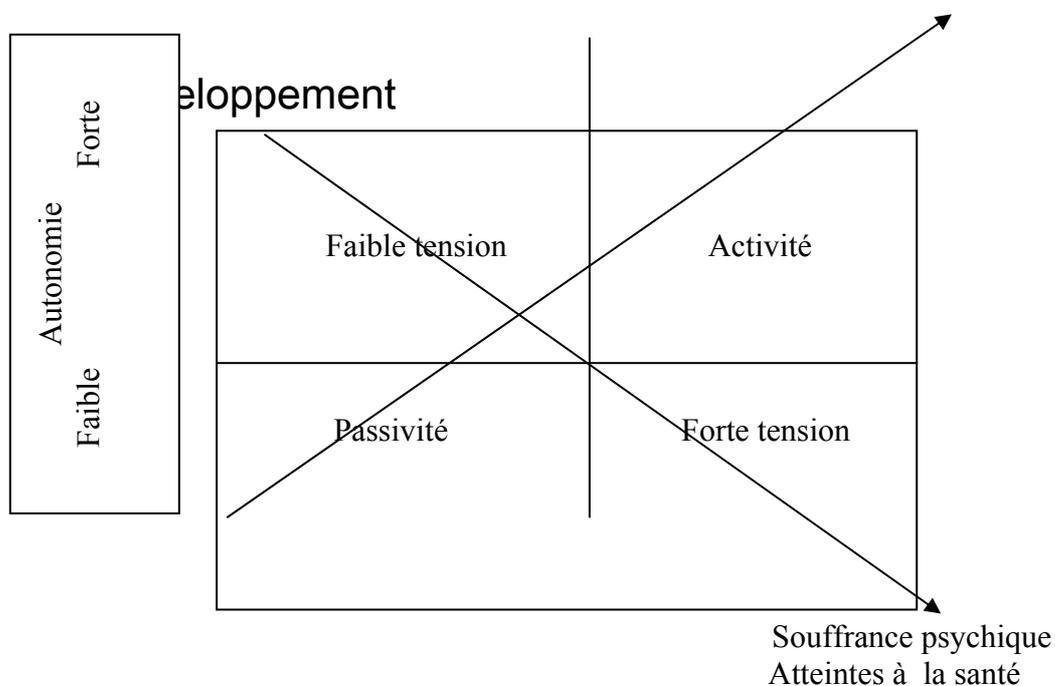
<sup>59</sup> <http://www.ulb.ac.be/soco/creatic/chp2bstr.html>

### 10.2.2 Robert Karasek

En 1980, Henri Laborit, biologiste français, a montré dans son livre, *l'inhibition de l'action* que la fuite ou la lutte sont importantes en cas de stress. Il a causé du stress à des rats avec un courant électrique par un signal sonore ou un flash lumineux quatre secondes plus tôt, s'ils peuvent fuir dans l'autre partie de la cage non électrifiée ou s'ils peuvent se battre contre un autre rat mis dans la même cage lorsqu'il y a du courant; ils ne présentent pas de signes de décompensation du stress. Mais, si le rat est seul, bloqué dans la cage et sans aucun moyen d'agir, ils présentent alors des troubles multiples ; une chute de poids, de l'hypertension et de l'ulcère au bout de plusieurs semaines<sup>60</sup>.

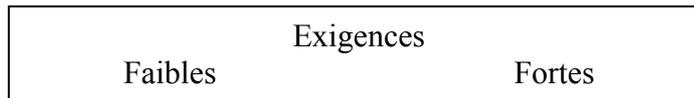
S'il y a du stress positif grâce à l'adaptabilité de sujet, le moyen d'agir est-il peut-être un élément qui distingue entre l'exigence créative et celle de destructive. Robert Karasek, psychologue et sociologue américain, a proposé un modèle qui gère les facteurs de stress dans deux groupes. Ce modèle fait intervenir la demande psychologique et la latitude décisionnelle. Il est nommé « Job Demand Control (JD-C) » (Voir le schéma)

Les situation de travail et leur effets dans le modèle de Karasek<sup>61</sup>



<sup>60</sup> [http://fr.wikipedia.org/wiki/Henri\\_Laborit](http://fr.wikipedia.org/wiki/Henri_Laborit)

<sup>61</sup> KARQSEK Robert et THEORELL Töres, *Healthy work: stress, productivity, and the reconstruction of the working life*, Basic Books, 1990, p.32



Selon ce modèle, il y a quatre champs de situations de travail :

1. Travail très contraignant (forte tension) : serveurs de restaurant, standardistes, ouvriers à la chaîne
2. Travail peu contraignant (faible tension): chercheurs
3. Travail actif : professions libérales, dirigeants et cadres d'entreprise, agricultures
4. Travail passif : gardiens de nuit, personnel de surveillance

De nombreuses études ont montré que c'était le travail de forte tension qui soumettait la santé des individus aux plus grands risques<sup>62</sup>.

On peut analyser le sens des deux diagonales dans le schéma. La première correspond à la possibilité de développement offert par le travail. Elle oppose la situation passive (faibles exigences et faible autonomie) à la situation active (fortes exigences et forte autonomie). Cette direction présente un signe de développement qui mène le sujet de la situation passive à la situation active. Si l'exigence et la latitude augmentent en même temps, il signifie de bonnes conditions du travail.

La deuxième diagonale oppose la situation de faible tension psychique (fortes exigences et faible autonomie) à celle de forte tension psychique (fortes exigences et forte autonomie). Ce passage de diagonale implique un mauvais signe car si on a plus d'exigence sans une possibilité d'y faire face, cela devient une situation plus stressante. Cette tendance s'accompagne d'un accroissement de maladies mentales, cardio-vasculaires et ostéo-articulaires.

Le modèle de Karasek montre que la possibilité de réagir face à une situation stressante est un indice important pour mesurer la souffrance. On trouve également que le stress de la demande psychique qui s'accompagne de la latitude décisionnelle est positif pour le sujet car il est la direction de l'adaptation jusqu'à l'épanouissement.

---

<sup>62</sup> GRAZIANI Pierluigi, et al. op.cit p.75

### 10.2.3 Soutien social

A la fin des années 80, le concept de soutien social a été ajouté au modèle de Karasek. Le soutien social a pour rôle de modérer les effets négatifs dans les situations stressantes. Il peut venir de diverses modalités : collègues de travail, ami, famille, personnes ou groupes spécialisés dans l'aide sociale, médicale et psychologique, etc. Il y a plusieurs types de soutien social au travail. Le support instrumental est l'aide ou l'assistance donnée par les autres pour accomplir des tâches. Le support tangible est l'offre de bien, etc. Le support informationnel est le partage de l'information, le conseil et le support émotionnel est la confiance des collègues ou des supérieurs.

Karasek avec Tôres Theorell, a ajouté le soutien social comme une troisième dimension. Ils ont considéré que l'absence de soutien accroît les risques de sous-utilisation de compétences, de maladies mentales et cardio-vasculaires.<sup>63</sup>

### 10.2.4 Modèle "P-E fit" et Siegrist

La recherche en psychologie sur le stress au travail de la fin des années 70 et au début des années 80 s'intéresse à l'ajustement ou l'adéquation entre la personne et l'environnement.

Dans ce concept, le stress survient lors d'une absence d'adéquation entre les personnes et l'environnement de travail. C'est-à-dire que s'il y a des exigences de travail dans une situation où si le sujet ne peut pas les effectuer, il n'aura pas de satisfaction. Sans satisfaction, il n'y a pas de récompense et enfin, du stress est engendré par cette inadéquation. Ce modèle est nommé le modèle "P-E fit ( Personne-environnement Fit »".

En 1996, Siegrist a développé le modèle de «déséquilibre entre l'effort et la récompense (Effort-Reward imbalance)» qui est basé sur le modèle "P-E fit" en détaillant les exigences et les récompenses. Selon les exigences, Siegrist a parlé des efforts élevés qui sont de deux types : intrinsèque et extrinsèque. L'effort extrinsèque correspond aux contraintes des conditions de l'environnement ou de l'organisation du

---

<sup>63</sup> GOLLAC Michel, VOLKOFF Serge. *Les conditions de travail*. Paris : La Découverte & Syros, 2000, p.80

travail : contraintes de temps, interruptions, charge physique, heures supplémentaires, responsabilité. L'effort intrinsèque représente la personnalité de l'individu par rapport à ses attitudes et ses motivations. On le mesure par le besoin d'approbation, la compétitivité et l'hostilité latente, l'impatience et l'irritabilité disproportionnées et l'incapacité à s'éloigner du travail.

Pour les récompenses, Siegrist les catégorise dans trois groupes : gains monétaires, estime et degré de contrôle. Le salaire insatisfaisant, le manque d'estime et de respect au travail, l'insécurité de l'emploi ou les faibles opportunités de carrière sont tous des possibilités sources de stress des travailleurs.

On considère que le modèle « déséquilibre entre l'effort et la récompense » est complémentaire du modèle de Karasek en évaluant l'organisation du travail pour identifier les situations pathogènes.

### **10.2.5 Avantage de méthode interactionniste**

Cette approche peut s'effectuer dans la dimension collective par l'outil d'enquête qui base sur les informations statistiques et quantitatives. Les réponses à un questionnaire servent en général de base à l'interprétation d'interaction entre des facteurs personnels et environnementaux. Il est également possible de faire la corrélation entre absentéisme, turn-over, maladies cardiovasculaires qui sont considérés comme indicateurs du stress et de certaines caractéristiques organisationnelles<sup>64</sup>.

### **10.2.6 Limite de approche interactionniste**

Hensey et de Keyser ont remarqué que la plupart des études de ce modèle portent sur le diagnostic et non sur la transformation de la situation<sup>65</sup>

## **10.3 Modèle psychodynamique**

Ce modèle est considéré comme la méthode française (psychopathologie du travail) qui est l'approche la plus avancée et la plus profonde sur l'étude du stress professionnel. Le modèle transactionnel n'étudie que la dimension individuelle.

---

<sup>64</sup> YVON Frédéric. Stress et Psychopathologie du Travail : la fonction psychologique du collectif. Thèse : Entreprise Travail Emploi, 2003, p. 96

<sup>65</sup> Ibid., p. 100

L'approche transactionnelle ne concerne pas le problème de niveau organisationnel, tandis que l'approche interactionniste fonctionne bien sur l'analyse organisationnelle mais elle ne montre pas le détail du découlement du conflit ou du stress. Cette approche ne reste que sur l'identification de problème et de plus, elle analyse le processus qui cause des problèmes, surtout au moment de la confrontation entre le sujet et l'environnement et l'apparence du stress. Donc, pour identifier en même temps le stress et travailler sur la relation sujet – environnement, on propose une méthode qui analyse profondément le sujet au niveau psychique, et qui est applicable dans la dimension collective.

En 1992, Christophe Dejours a proposé le terme de psychodynamique. Il s'intéresse particulièrement à étudier le stress dans son évolution au moment de l'interaction entre le sujet et l'environnement. Il s'intéresse directement aux problèmes émergents, mais au lieu d'utiliser le terme stress, il préfère le terme souffrance car la souffrance a un sens plus large et plus profond comparé au terme stress. La souffrance a un sens plus collectif et psychologique. Selon Yves Clot, collaborateur de Dejours, le stress est synonyme de souffrance entendue comme une amputation du pouvoir d'agir<sup>66</sup>.

L'approche psychodynamique vise à une réaction qui est dynamique entre le sujet et l'environnement. Elle commence par l'identification du problème ou du stress. Cette méthode est basée sur une psychanalyse qui préfère l'écoute pour chercher la souffrance cachée et même inconsciente. Puis, on analyse trois éléments qui causent des conflits. Ce sont l'individu par son besoin d'accomplissement, le travail par le moyen d'effectuer la tâche et l'environnement socioéconomique par les normes sociales.

Donc, on peut identifier les conflits et puis analyser l'interaction dynamique qui génère ces conflits par cette approche. Cependant l'approche psychodynamique ne s'intéresse pas directement à la tâche ou au travail. Après la compréhension des problèmes, la modification de l'organisation du travail est envisagée par les collaborateurs de l'organisation.

---

<sup>66</sup> Ibid. p 134

Cette approche vise à comprendre mieux la situation de stress en analysant profondément la fonction psychique de l'individu et la nature de l'environnement personnel et organisationnel du travail. De plus, le travail est analysé à deux niveaux. Le premier est le travail prescrit. Le deuxième est le travail réel. La différence entre le premier et le dernier peut engendrer l'attente qui est une cause de stress. Le travail prescrit montre le sens de production et de l'épanouissement du sujet par le soutien de l'organisation du travail. Mais dans le travail réel, ni la personne, ni l'environnement est parfait. Il y a naturellement des erreurs ou des défauts dans chaque partie. L'analyse de la situation requière la nécessaire d'une observation profonde et pertinente. La dimension subjective et collective est concernée à la fois. La souffrance est considérée comme une stratégie défensive, parfois de façon occulte.

La notion de souffrance organisationnelle est exposée par cette méthode. Par exemple, le mobbing ou le harcèlement moral sont des problèmes venus des conflits interpersonnels du collectif en regardant péjorativement la victime sans prendre conscience de chercher le problème ailleurs.

Dejours a montré aussi qu'il y a des idéologies défensives de métier. La dynamique de groupe peut cacher la peur, contre la souffrance ou le stress. Ces défenses existent souvent inconsciemment. Sachant que le modèle de Karasek identifie le rôle de soutien social comme étant un facteur pour réduire le stress, Dejours montre jusqu'à la défensive collective de niveau inconscient que ne révèle pas Karasek.

La notion de relation interpersonnelle est considérée comme une cause importante du problème. La non-reconnaissance ou l'insensibilité par autrui soit par la hiérarchie où soit par les collègues cause des doutes au sujet. Il perd l'estime de soi jusqu'à éventuellement atteindre la dépression.

L'attente qui ne peut pas parvenir est un autre problème. Si le sujet ne peut apporter aucun aménagement à sa tâche dans un sens qui serait plus conforme à ses besoins physiologiques et à ses désirs psychologiques, il aura de la souffrance. L'organisation qui n'offre pas au sujet un terrain d'accomplissement devient une organisation pathogène.

#### 10.4 Comparaison de modèle de Lazarus, Karasek et Dejours

Les trois approches psychologiques du stress sont reconnues dans toutes les disciplines des sciences du travail. On peut les comparer dans le tableau ci-dessous :

	Lazarus	Karasek	Dejours
Dimension d'analyse	Individu (cognitif)	Collectif	A la fois, individu (cognitif) et collectif
Méthode	Ecoute (coping)	Enquête	Ecoute pour déchiffrer une stratégie de défense
Éléments clés	Stress perçu VS Contrôle perçu <sup>67</sup>	Demande psychologique VS Latitude décisionnelle	Travail réel VS travail idéal = travail caché
Contraintes (Sentiment de contrôle)	La capacité insuffisante de s'adapter	Proportion de haute demande psychologique et de baisse latitude décisionnelle	Impuissance pour le moyen à réagir = souffrance
Cible de recherche	Problème de l'ajustement de l'individu	Problème de l'organisation du travail	La souffrance vient du rapport personne – environnement
Analyse sur le mécanisme de défense	Oui (conscience)	<i>Non</i>	Oui (surtout inconscient) Par exemple, auto accélération, ne pas

<sup>67</sup> Ce tableau montre une comparaison de vue large. Il faut savoir que Le stress perçu et le contrôle perçu ne sont pas seulement les éléments clés si on cherche dans le détail de modèle de Lazarus. Les croyances sont aussi mentionnées directement par Lazarus et Folkman. Des recherches plus récentes par Schwartz et Stone dans les années 90 montrent d'autres facteurs importants

			penser face à la souffrance
Valeur de mécanisme de défense individuel	Positive	-	Intérêt à la façon négative de la défense
Analyse de l'organisation	<i>Non</i>	Oui	Oui
Analyse sur le mécanisme de défense collectif	<i>Non</i>	<i>Non</i>	Oui Surtout le risque de négliger le danger
Avantage	Individuel (coping)	Analyse collective plus pratique	Plus avancé Profond
Inconvénients	Ne convient pas pour l'analyse collective	Pas assez profond pour analyser la transformation de l'organisation	Besoin de beaucoup de temps et des ressources personnelles à effectuer.

## *Identification du stress*

### I-III APPROCHE DES SCIENCES DU TRAVAIL

On essaie d'observer le phénomène du stress professionnel de point de vue divers dans notre étude. La notion de l'évolution du sens du travail nous s'intéresse et nous montre l'évolution de la souffrance de différentes formes par rapport au changement de modèle socioéconomique et le progrès technique de l'histoire humaine dans le chapitre onze. Dans le chapitre douze, on montre la controverse de l'évolution économique qui est aussi une cause du stress au travail. On présente dans le chapitre treize les problèmes sociaux importants qui sont considérés dans notre étude comme « le stress collectif ».

## Chapitre 11

### La souffrance au travail selon l'évolution du sens du travail et du progrès technique et socioéconomique

Le stress était employé dans le domaine scientifique surtout des sciences de la santé il y a moins d'un siècle. Mais la souffrance au travail existe déjà longtemps au long de cours de l'histoire humaine. On s'intéresse à analyser l'évolution scientifique, économique et sociale pour repérer la forme de souffrance qui existe dans chaque époque. C'est une réflexion sur l'évolution de l'histoire humaine et l'existence de la souffrance. Le contexte scientifique, socioéconomique est analysé comme des facteurs soit des effets qui favorisent le développement, soit des effets qui génèrent la difficulté de l'époque.

Le sens du travail évolue successivement dans l'histoire humaine. Afin d'identifier la souffrance au travail, on présente l'évolution de la société en comparant avec le progrès technique et les conséquences sociales et individuelles.

Selon Daniel Cohen, il y a trois révolutions industrielles : l'invention de la machine à vapeur en 1776, la découverte de l'électricité en 1880 – 1890 et la révolution informatique des trente dernières années<sup>68</sup>.

#### **11.1 Avant la première révolution industrielle**

Avant la révolution industrielle, la société ne reconnaît que le progrès technologique simple, la vie dépend beaucoup de la nature et la production du travail de la société n'est que pour la subsistance. On ne travaille qu'une partie du temps. L'idée des besoins illimités était inexistante. Ainsi, le travail n'était pas exercé à titre individuel et pour des motivations individuelles<sup>69</sup>.

Le mot travail a pris deux sens. Dans les temps anciens de l'Histoire, on utilise le « travail » pour expliquer une activité difficile. Le « travail » vient du mot latin

---

<sup>68</sup> COHEN Daniel. *Nos temps modernes*. Flammarion, 2002, p. 42

<sup>69</sup> MEDA Dominique. *Le travail ; une valeur en voie de disparition*/. Paris : Flammarion, 1995, p.33

« trépalium » qui signifie « instrument de torture constitué de trois pieux »<sup>70</sup>. En latin classique il est « tripalis » qui est « à trois pieux ».

En ancien français, on dit le « travail » pour expliquer « l'état d'une personne qui souffre, qui est tourmentée » et dont « l'activité est pénible »<sup>71</sup>. Au XVI<sup>e</sup> siècle, le mot travail se substitue aux deux mots suivants : labourer et ouvrir. Il continue à signifier gêne, accablement, souffrance et humiliation au XVII<sup>e</sup> siècle<sup>72</sup>

En 1471, le « travail » commence à représenter le sens de production en signifiant « ensemble des activités humaines coordonnées en vue de produire quelque chose » et « état, situation d'une personne qui agit en vue de produire quelque chose »<sup>73</sup>.

Depuis l'Empire romain jusqu'à la fin du Moyen Age, la société occidentale regardait le travail comme une représentation de la domination et de la dépendance. On divisait la société en deux parties. Une partie devait travailler pour l'autre partie ; c'était la relation maître-esclave. La société s'organisait avec d'autres logiques que le travail. Ce sont les liens de sang, le rang, etc. On ne valorisait pas le travail comme de nos jours. A cette époque, «le travail n'était pas au cœur des rapports sociaux»<sup>74</sup>.

La souffrance au travail avant la révolution était celle du manque de liberté individuelle et de la soumission à vie d'un individu à la société de l'époque. Cette injustice sociale trouve enfin sa solution par la révolution sociale, politique et scientifique à la fin de XVIII<sup>e</sup> siècle.

## 11.2 La première révolution industrielle

Après la Renaissance, la société occidentale a trouvé un meilleur équilibre économique grâce à la grande découverte et à la naissance du capitalisme moderne. Le commerce méditerranéen s'épanouit et plus tard celui de l'Atlantique lui succède. En Europe, plusieurs villes féodales deviennent de plus en plus riches. Le niveau de l'éducation et de l'économie de la population s'améliore.

---

<sup>70</sup> MATHIEU-ROSAY Jean, *Dictionnaire étymologique*. Verviers : Marabout, 1985, p. 512

<sup>71</sup> ROBERT Paul. *Le nouveau petit Robert. Dictionnaire alphabétique et analogique de la langue française*, Paris : Dictionnaires le Robert, 1993, p.2300

<sup>72</sup> MÉDA Dominique, op.cit. p. 57

<sup>73</sup> ROBERT Paul, op.cit.2300

<sup>74</sup> MÉDA Dominique op.cit. p.48

Jusqu'au XVIII<sup>e</sup> siècle, la rupture de l'histoire arrive avec le développement de tous les domaines simultanément : la politique, l'économie, les Sciences, etc. Adam Smith a écrit des *Recherches sur les causes de la richesse des nations* en 1776. Ses fameux ouvrages proposaient le principe « De la division du travail ». Il a commencé avec « le travail annuel de la nation » et ensuite, il explique que la richesse d'une nation dépend de deux facteurs : l'habileté du travail et la proportion entre le nombre des travailleurs utiles et inutiles<sup>75</sup>. La croissance économique permet à l'individu de reconnaître son identité propre. Donc, le travail apparaît à la fois comme le moyen d'accroître la richesse et comme facteur d'émancipation de l'individu. Chaque individu peut reconnaître son statut et son identité graduellement. « Le travail est comme la somme de tous les efforts individuels et il permet à l'individu de s'inscrire dans la société par la régulation des rapports sociaux<sup>76</sup> ».

La première révolution industrielle est déclarée à partir de l'invention de la machine à vapeur en Angleterre durant l'année 1776. Cet événement donne un grand effet à l'histoire de la production. Grâce à cette machine, les hommes peuvent mieux maîtriser l'énergie en la fabriquant au lieu de chercher dans les formes d'énergie naturelles telles que l'eau, le vent, la traction animale ou humaine<sup>77</sup>.

Cependant, le changement rapide de l'histoire de la production ne rend pas tous les résultats agréables. Daniel Cohen constate que la relation entre révolution industrielle et « justice sociale » n'est pas stable. Les progrès de la productivité agricole ont obligé beaucoup de paysans à aller dans les villes où on a parlé de la « grande misère des classes laborieuses » dont Marx a pu décrire la détresse de l'époque<sup>78</sup>. Les travailleurs qui ont quitté leur campagne pour venir travailler dans les villes ont gardé le rythme de la campagne. « Il se lève tôt, se couche tard et les enfants travaillent ». La grande misère de la condition ouvrière au XIX<sup>e</sup> siècle est le calque de l'ancienne condition paysanne. Le modèle de l'organisation de l'usine garde une grande partie de

---

<sup>75</sup> Ibid, p.61

<sup>76</sup> MÉDA Dominique « la fin de la valeur « travail » ? », *Le travail, quel avenir ?*, Gallimard, 1997, p.223

<sup>77</sup> COHEN Daniel. op cit, p. 36

<sup>78</sup> COHEN Daniel. *Richesse du monde. Pauvreté des nations*, Flammarion, 1997, p 81

l'organisation de la production médiévale. « Le corps des métiers perpétue le monde des « compagnons » en transmettant leur savoir d'une génération à l'autre<sup>79</sup> ».

Le capitalisme de cette période se base sur le principe des « avantages compétitifs ». Donc, la misère était le déménagement de paysans qui étaient obligés de vendre leur force de travail (notamment femmes et enfants) au plus bas prix dans la ville.

Au XVIII<sup>e</sup> siècle, le travail émerge avec une nouvelle forme en donnant de la liberté à l'individu et en même temps il devient une partie de l'activité humaine susceptible de faire l'objet d'un échange de marchandise. La rémunération de travail est mise en place pour favoriser l'échange entre le travail et le salaire dans une institution plus complexe. Donc, le travail est devenu le principal moyen d'acquisition des revenus permettant aux individus de vivre [4p8] et il a constitué le symbole de l'autonomie individuelle qui devient capable de « subvenir à ses besoins en négociant librement la place que ses facultés lui permettaient d'obtenir dans la société<sup>80</sup> ». Le travail est devenu un fondement primordial de notre société depuis cette époque.

Mais il nous reste le problème de l'adaptation sociale d'une grande partie de la population qui le subissait dans la misère. La richesse et la croissance économique ne servaient pas tout le monde. Cette question sociale est mieux réglée plus tard dans l'époque qui suit.

### **11.3 La deuxième révolution technique**

Dans la deuxième moitié du XIX<sup>e</sup> siècle, la société s'est transformée encore sur le principe de la rationalisation. Ce changement coïncide avec le progrès technologique qui donne une meilleure condition de la production industrielle et le développement du « contrat social ».

La seconde révolution industrielle est celle de la découverte de l'électricité dans les années 1880-1890. Grâce à cette énergie, on a pu développer la condition de la production de masse. La machine a pu fonctionner plus régulièrement et on a pu travailler la nuit grâce à la lumière électrique. Cette condition favorise le travail à la

---

<sup>79</sup> COHEN Daniel, *Nos temps modernes*, op cit, p. 36

<sup>80</sup> MÉDA Dominique. op.cit. p.69

chaîne et enfin on arrive à reconnaître une évolution importante du système industriel. C'est le taylorisme.

Plus tard, le taylorisme devient le mode industriel de l'époque par sa capacité à donner un niveau productif plus élevé en rapport avec la qualification des travailleurs. On a les ingénieurs qui ont tout pensé et les ouvriers qui ne font que travailler, sans penser, ni discuter. C'est « le chronomètre dans l'atelier », « on minute le temps moyen de chaque tâche en transformant l'ouvrier. Dans plusieurs rôles de production, il ne fait plus qu'un geste identique, indéfiniment répété. ». Grâce à cette logique, ce mode de travail peut absorber beaucoup d'ouvriers non-qualifiés. Le taylorisme a permis aux Etats-Unis de recenser pas moins de 15 millions de nouveaux immigrants de 1880 à 1915.

Cependant, la conséquence du mode taylorien sur l'individu était difficile car on excluait les travailleurs du processus de production qui étaient censés être les acteurs. « Le travailleur n'est pas dans l'usine pour penser. On lui a interdit de parler, de communiquer horizontalement. Tous les travailleurs doivent faire face individuellement à leur travail<sup>81</sup> ».

Pour le côté social, à partir de la fin du XIX<sup>e</sup> et tout au long du XX<sup>e</sup> siècle, il y a le développement important des règles sociales. En 1848, la Révolution française, suivie de la troisième République propose de rendre le statut de l'individu meilleur. Auparavant, on demandait à l'Etat de protéger l'ensemble des personnes pour vivre. Mais, à cette époque-là, on lui demandait de « permettre à ce corps de travailler pour assurer au moins sa propre reproduction ». « L'Etat doit assurer à tous, droit et protection [...] et la propriété du riche, et l'existence du pauvre, qui est sa propriété, doivent être également placées sous la sauvegarde de la loi publique<sup>82</sup> ». Le gouvernement français a édité un décret en décidant de réduire la durée quotidienne du travail d'une heure au 2 mars 1848.

Cohen dit que le fordisme est un bon exemple des contrats sociaux. Au lieu de la raison publique de motiver ses ouvriers à acheter ses voitures, il explique que Ford a

---

<sup>81</sup> COHEN Daniel. *Nos temps modernes*, op cit, p. 37

<sup>82</sup> MÉDA Dominique, op.cit. p.120

doublé le salaire pour fixer les ouvriers à la chaîne en motivant la « communauté ouvrière » à se constituer au sein des usines Ford<sup>83</sup>. Il a investi dans ses ouvriers. Le résultat de son principe ce sont des gains forts qui peuvent enlever toutes les dépenses proposées. Donc, on est arrivé un enchaînement vertueux entre salaire et productivité. Le fordisme devient enfin le modèle productif de l'époque.

Au début du XXème siècle, la société évolue vers la pensée sociale-démocrate. Elle s'intéresse plus aux conditions de travail : amélioration des conditions de travail, réduction du temps de travail, hygiène et sécurité, institutions représentatives, etc. On garantit aux salariés des revenus croissants, des biens de consommation, des services plus nombreux et une protection améliorée<sup>84</sup>. C'est la régulation du système social. Donc, il devient le modèle de l'Etat-providence ou Etat social.

Dominique Méda dit que cette période est celle du « mouvement qui consiste à transformer le monde, à le civiliser et à l'humaniser<sup>85</sup> ». Les conditions de l'organisation de la production permettent la fondation d'un ordre social fondé sur l'apport de chacun à la production et comme le moyen d'une véritable collectivité.

Le sens du travail à cette époque introduisait un sens véritablement moderne. C'est le travail qui constitue le rapport social central où s'articule le contrat social. Et il trouve pleinement sa forme spécifique de travail salarié ou « emploi » dans la société occidentale.

#### **11.4 La troisième révolution industrielle**

Dans la deuxième moitié du XX<sup>e</sup>, surtout dans les trente dernières années, la société évolue encore une fois vers une transformation importante tant dans le progrès technologique que dans le développement social.

Après la deuxième Guerre mondiale la société continue à évoluer. Les recherches scientifiques nous ont permis de placer notre société industrielle dans un nouveau modèle. En 1980 Alvin Toffler, futuriste américain, a écrit *le troisième vague* qui

---

<sup>83</sup> COHEN Daniel, *Richesse du monde. Pauvreté des nations*, op.cit., p 83

<sup>84</sup> MÉDA Dominique, op.cit. p.134

<sup>85</sup> MÉDA Dominique, « la fin de la valeur « travail » ? » op.cit. , p.223

réussit à expliquer ce changement. Il explique que dans le premier temps nous étions dans la société agricole et puis nous sommes arrivés à créer la société industrielle. Ces dernières années nous ont mené dans une nouvelle mode de la société. C'est celle qui se base sur le développement de l'information. On transforme les informations à devenir des biens précieux. C'est la société de l'information.

Il y a deux branches de recherche scientifique qui font avancer le progrès informatique jusqu'à aujourd'hui. Le premier est le développement du processeur de l'ordinateur. En 1946 le premier ordinateur ou L'ENIAC (Electronic Numerical Integrator And Computer) est fabriqué Aux Etats-Unis en occupant un espace de 1500 m<sup>2</sup> selon le projet de calcul pour mettre au point la bombe H. Il y a une loi informatique importante qui s'appelle la loi Moore qui prévoit que la puissance du hardware double tous les dix-huit mois. En 1971, Intel a pu inventé le microprocesseur qui facilite la fabrication de l'ordinateur d'une plus petite taille et plus utilisable publiquement. En 1976 le premier ordinateur portable Apple est fabriqué. En 1981 L'IBM a commercialisé sa propre version du micro-ordinateur. Enfin le Microsoft rejoint cette évolution en permettant à l'informatique de devenir accessible à tous.

La deuxième branche du développement de technologie informatique est l'évolution d'Internet ou la communication informatique en réseaux. En 1969 Aux Etats-Unis L'APRA ou l'Agence pour les projets de recherche avancée du département de la défense américaine a mise en place le premier réseau de communication ayant pour objet de protéger le système de transmission des militaires américains des risques d'une frappe atomique<sup>86</sup>.

Ce système a servi à l'équipe de l'APRA, aux personnels et aux universitaires pour communiquer et contacter le Pentagone. En 1978 deux étudiants de l'Université de Chicago ont réussi à connecter deux ordinateurs de différents endroits. C'est l'invention du Modem. Et en 1979 trois étudiants des universités de Duke et de Caroline ont à mise à point une version modifiée d'Unix qui permet de relier les ordinateurs par une simple ligne téléphonique.

---

<sup>86</sup> COHEN Daniel, *Nos temps modernes*, op cit, p. 42

Aujourd'hui le progrès de la technologie informatique a beaucoup évolué. Il existe partout les NTIC ou les nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC) : ordinateur, ordinateur portable, téléphone portable, etc.

La société change également. L'événement le plus important qui explique bien le grand changement de la mentalité française et de la société est la protestation de Mai 68. Après la reconstruction de l'Europe à partir de la fin de la Guerre, la politique gaulliste a mené la France dans la direction de la nationalisation. Il y a « l'exclusion prolongée des ouvriers des bénéfices de la croissance et un partage inégal des coûts de la croissance supportés par les différentes catégories<sup>87</sup> ». C'est la raison de la révolte ouvrière en 68.

Ainsi, le nombre des étudiants inscrits dans les facultés à presque quintuplé entre 1946 et 1971 qui passe de 123 313 à 596 141. La condition d'obtention de l'emploi est dégradée. Manuel Castells explique que grâce à la diffusion et l'innovation sociale dans les universités, la jeunesse qui les fréquente découvre et adopte de nouvelles manières de penser, de diriger, d'agir et de communiquer. La perte d'autonomie, l'absence de créativité, et les différentes formes d'oppression du monde moderne poussent les étudiants à demander d'être plus autonome. Dans le domaine familial, ils ont revendiqué d'affranchir les formes traditionnelles de contrôle domestique « à l'organisation patriarcale ». Donc, on arrive également à la révolte étudiante en 1968.

« Dans le domaine du travail et de la production il y a la dénonciation du « pouvoir hiérarchisé », du paternalisme, de l'autoritarisme, des horaires imposés, des tâches prescrites, de la séparation taylorienne entre conception et exécution et plus généralement, de la division du travail, avec pour contre-point positif les exigences d'autonomie et d'autogestion et la promesse d'une libération sans limites de la créativité humaine. ». On trouve ce phénomène partout dans les pays industrialisés. C'est le mouvement « humanistes<sup>88</sup> ».

Aujourd'hui on est dans la société post-industrielle. Le développement du travail immatériel et des processus complexes demande des interventions humaines de plus

---

<sup>87</sup> BOLTANSKY Luc, CHIAPPELLO Eve. *Le nouvel esprit du capitalisme*, Gallimard, 1999, p. 245

<sup>88</sup> COHEN Daniel, *Nos temps modernes*, op cit, p. 41

en plus qualifiées. La société de service rend compte plus de l'ensemble de la relation ou de l'opération que de la productivité de la division du travail. Un certain nombre de recherche en économie industrielle constate qu'on est sorti de « la société industrielle classique caractérisées par le travail à la chaîne exercé sur une matière et entré dans une société de l'immatériel, où le travail change de sens et est susceptible de devenir autonome ». Selon plusieurs auteurs, on est dans le temps de la fin de division du travail<sup>89</sup>.

Cependant cette dernière révolution industrielle peut également trouver l'inadaptation. L'autonomisation du travail exige la compétence et la spécialisation des salariés. Ainsi, le principe de flexibilité favorise la désaffiliation des travailleurs. Aujourd'hui il est plus difficile de penser qu'un travailleur peut rester dans une entreprise à vie. Le degré d'incertitude des salariés peut augmenter. De plus, la demande de travail non qualifié a beaucoup diminué.

---

<sup>89</sup> MÉDA Dominique, *Le travail ; une valeur en voie de disparition*, op.cit. p.163

## CHAPITRE 12

### Controverse de dernière évolution

Les notions de la nouvelle économie, le nouveau mode d'organisation et l'autonomisation de l'individu sont soumises à controverse. Elles impliquent à la fois les conséquences positives comme la croissance économique, la création de l'emploi, etc. et celles négatives comme les surcharges des salariés.

#### 12.1 La nouvelle économie

L'histoire de la production évolue constamment. Aujourd'hui nous sommes dans un monde économique mondialisé. Les progrès technologiques de toutes sortes peuvent lier toutes les parties du monde. La communication, le transport, le commerce et la production ont une portée mondiale. Tous les progrès favorisent la transformation de l'économie. On parle d'un nouveau modèle, celui de la « nouvelle économie ».

Selon Jean Gadrey<sup>90</sup>, Il y a six caractéristiques de la nouvelle économie :

- 1) La nouvelle économie est une économie de forte croissance.
- 2) Elle repose à la fois sur la production et la diffusion des nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC)
- 3) Les NTIC constituent les principaux vecteurs de la nouvelle croissance qui s'appuient sur l'expansion des emplois de service. La fonction service prend la place interne au secteur industriel. Les NTIC tirent la productivité, la croissance et l'innovation vers le haut. Sur la base de croissance de la production, la demande de service peut créer des emplois en grand nombre.
- 4) La nouvelle économie exige un très haut niveau de flexibilité du travail et du marché du travail. Les systèmes antérieurs de « marché internes du travail » comme l'emploi à vie, les rigidités salariales et les horaires de travail stables ou prévisibles ne sont plus compatibles avec l'impératif d'innovation permanente, avec le flux tendu industriel et avec les conditions de production des services qui doivent pouvoir s'adapter aux flux de la clientèle et aux demandes de prestations.

---

<sup>90</sup> GADREY Jean. *Nouvelle économie, nouveau mythe*, Paris, Flammarion, 2000, p. 31

- 5) La nouvelle économie est une économie de marché qui se base sur le principe des marchés concurrentiels de capitaux privés, libérés des entraves des régulations étatiques. Elle sollicite la baisse des prix et ne s'accorde pas très bien avec les institutions de l'Etat Providence et les services publics. Les budgets publics, les impôts, le secteur public et le secteur à but non lucratif doivent se réduire au strict minimum. La nouvelle économie aide les entreprises du secteur privé concurrentiel à répondre aux demandes des consommateurs. C'est pourquoi on privatise le grand nombre de services publics nationaux ou locaux qui s'occupe de la protection sociale, de la santé et de l'éducation et de certaines fonctions de l'administration publique.
- 6) La nouvelle économie exige un nouveau mode de « gouvernance » des entreprises, mettant les propriétaires du capital, les actionnaires, aux postes de contrôle des performances de l'organisation.

Kevin Kelly, rédacteur d'un magazine économique américain définit « les trois piliers de la nouvelle économie ». Elle est globale (accessible dans le monde entier). Elle privilégie les objets « immatériels », et elle est « interconnectée » en 1996.

Par la définition de la nouvelle économie, on voit la grande transformation de la société de mode étatique ou Etat-Providence vers le libéralisme. La concurrence mondiale exige que les organisations nationales et régionales, soit publiques, soit privées à s'adaptent pour pouvoir suivre les nouvelles règles.

## **12.2 Le nouveau mode de l'organisation du travail**

L'organisation scientifique du travail ou le taylorisme domine le système productif des pays industrialisés depuis le début du XXe siècle. Bien qu'il y ait un certain succès économique de chaque pays. Il existe des conflits quant au partage des ressources et des richesses créées. On constate également un fort taux d'absentéisme, un taux élevé de rotation (turnover), un faible degré d'adhésion aux objectifs de production fixés par la direction. Le recours à la grève est de plus en plus fréquent. On se demande comment on peut améliorer cette condition.

Elton Mayo, psychologue industriel américain, a commencé à étudier l'influence de l'éclairage sur les performances dans une usine de fabrication de téléphone. On trouve

des résultats incompréhensibles. Le groupe expérimental augmente sa production même si l'on remet l'éclairage à son niveau initial. Puis, il modifie son hypothèse en étudiant l'importance des relations de travail et de relation sociales au sein de l'organisation. Car l'équipe de Mayo s'est posée certaines questions sur la possibilité de rendre le travail plus intéressant et moins routinier pour les ouvriers. La question de la recherche avec les ouvriers devient un facteur important parce qu'elle motive ces derniers. « La discussion et la concertation nécessitée par l'expérience autour des sujets tels que le choix des temps de pause augmentaient leur « conscience de groupe ». Cette étude découvre que la communication favorise la productivité. Elle rapporte plus loin qu'on ne peut pas supprimer les relations humaines comme l'espère l'organisation scientifique de travail. Elle a motivé la recherche postérieure à chercher, à analyser et à comprendre mieux la nature des relations humaines pour mieux contrôler les réactions des salariés et les rendre plus efficaces. C'est la naissance de l'école des relations humaines<sup>91</sup>.

En 1960, la psychologie du travail propose le mode d'organisation humaine du travail (OHT). C'est la nouvelle forme d'organisation du travail. Elle offre une alternative au travail taylorien (OST ou l'organisation scientifique du travail). On considère davantage la valeur humaine que la productivité du travail et on vise à améliorer la compétence de l'individu qui est le facteur central<sup>92</sup>. Trois dimensions dont le taylorisme était privé sont proposées : la compétence technique, le pouvoir pour décider et la possibilité de communiquer.

#### 1) Compétence

L'OMT favorise le regroupement des opérations pour élargir les tâches. Puis elle ajoute des attributions complémentaires pour passer de la dimension des opérations à celle de la fonction. Enfin elle développe la possibilité de remplacement entre des fonctions, c'est la polyvalence.

---

<sup>91</sup> BAGLA Jusin. *Sociologie des organisations*. Paris : La découverte, 2003, p.42

<sup>92</sup> JARDILLIER Pierre *La psychologie du travail*, coll. « Que sais-je ? », Paris : PUF, 1978, p.5

## 2) Responsabilité

L'exécutant devient coacteur du travail, des attributions et des pouvoirs de décision des services de Staff, grâce à l'enrichissement du travail.

## 3) Communication

Contrairement au taylorisme qui interdisait de parler, l'OHT développe le travail par petits groupes à l'intérieur desquels chacun peut communiquer, proposer, participer. Il crée la coopération<sup>93</sup>.

Ce principe s'accorde bien avec le modèle de la nouvelle économie<sup>94</sup>:

- de la production de masse à la diversification
- du quantitatif au qualitatif
- du bureaucratique au participatif
- de la production des biens à celle des services
- de la programmation au « juste à temps »
- du travail physique parcellisé au travail mental assisté par ordinateur

Durant les trente dernières années, le nouveau mode d'organisation évolue successivement. Il y a plusieurs termes de management qui sont apparus : « par objectifs », « participatif », « culturel ». Les organisations deviendraient « adhocratiques », « technocratiques », « matricielles », « intelligentes », « intrapreneuriales », « apprenantes », « fédéralistes », « sans-frontières ». Les firmes opèrent en « faisceaux » (clusters), en « chaînes », en « réseaux » ou comme « hypertexte »<sup>95</sup>. Tous les termes suivent les principes du nouveau mode d'organisation du travail.

Tous les modes d'organisation cités au-dessus impliquent les nouvelles technologies. Celles-ci permettent de faciliter l'accès de tous à l'information. Elles recomposent les tâches jusque-là parcellisées et redistribuent les responsabilités pour atténuer la hiérarchie.

---

<sup>93</sup> Ibid, p.11

<sup>94</sup> Ibid. p.5

<sup>95</sup> BAGLA Jusin, op.cit., p.47

Dans le domaine de la production, l'exigence d'adaptation à la compétition mondiale se présente de plus en plus dans les secteurs de haute technologie où la compétitivité dépend de la différenciation des produits, de l'omniprésence de la qualité, de la logistique améliorée, de la livraison rapide grâce à l'optimisation du temps (réactivité) et du 'souci du client'. Afin de répondre aux spécificités des différents groupes de consommateurs, les entreprises doivent favoriser la 'segmentation des marchés'. Les nouvelles technologies nous permettent des changements rapides des lignes de produits. Les changements sont faits pour augmenter la variété des produits, malgré un volume de production réduit pour chaque type d'article. Donc, L'innovation technologique assure une bonne partie de la « flexibilité » nécessaire pour répondre aux contraintes des « marché volatiles » et aux attentes des « nouveaux consommateurs », plus exigeants en matière de qualité<sup>96</sup>.» C'est la logique de la production actuelle.

Selon la généralisation de l'éducation, les salariés ont développé de nouvelles capacités et de nouvelles aspirations. Selon les experts, l'organisation bureaucratique et taylorienne, avec sa division du travail, sa structure et son fonctionnement rigides, ne pouvaient plus convenir aux « ressources humaines » actuelles. Encore une fois, nous sommes déjà dans le temps de la transformation du mode de production.

Gérald Larose, président de la Confédération des Syndicats Nationaux (CSN) – Québec, définit les nouvelles formes d'organisation du travail comme « constituant en pratique, une déTaylorisation, c'est-à-dire, toute forme de travail qui favoriserait le contrôle des méthodes et des procédés d'exécution des tâches par le salarié lui-même. De plus, ces innovations structurelles sont caractérisées par la flexibilité, l'enrichissement et la compétence qu'elles apportent aux travailleurs et cela par le biais d'une communication plus étroite entre les différents niveaux hiérarchiques ».

---

<sup>96</sup> Ibid, p.46

Il ajoute quatre concepts concernant à la structuration organisationnelle de ces formes d'organisation.

1) L'autonomie

Le degré d'autonomie se rapporte au nombre d'employés sous le contrôle d'un même supérieur. Plus ce nombre est grand, plus le degré d'autonomie d'un employé est étendu, et inversement, Un degré d'autonomie élevé correspond donc à une supervision moins directe de la part du supérieur.

2) La formalisation

La formalisation concerne la description par écrit des moyens et des fins du travail. Plus une entreprise est formalisée, plus ses rôles et ses tâches sont définis, et plus on y trouve des règles et des méthodes précises.

3) La centralisation

La décentralisation concerne la distribution du pouvoir dans l'organisation. Plus le pouvoir de prise de décision est partagé, plus la structure est décentralisée ; à l'inverse, plus le pouvoir de prise de décision est concentré entre quelques individus, plus la structure est centralisée.

4) La complexité

La complexité fait référence au nombre de divisions de l'entreprise, de services, de groupes d'occupation et de postes différents. Plus l'entreprise comprend un nombre élevé de divisions, plus elle est complexe dans son administration, et inversement.

Gérald Larose dit que les quatre critères sont définis dans chaque nouvelle forme d'organisation du travail<sup>97</sup>.

En conclusion, on peut montrer l'avantage du nouveau mode de l'organisation du travail qui utilise les NTIC qui se sont développés continuellement ces trente dernières années de la manière suivante : c'est le travail mental, plus global, plus qualifié, plus responsable et plus véritablement humain. Ainsi, le travail est plus souvent collectif qu'individuel et multiplie les communications dans les groupes. Ce

---

<sup>97</sup> DOLAN Shimon, et al. *Psychologie du travail et des organisations*, Gaëtan morin éditeur Itée, 1996, p.422

travail serait beaucoup plus efficace (plus de richesses créées pour moins d'heures). Donc, ce sont les capacités d'adaptation, d'initiative et de décision à tous les niveaux de l'entreprise qui sont les facteurs qui déterminent la réussite<sup>98</sup>.

## **12.3 Questions sur la nouvelle économie et les nouveaux modes d'organisation**

### **12.3.1 Inégalité moderne**

Plusieurs discours actuels s'interrogent sur les effets de la nouvelle économie. Manuel Castells, dans son livre *La société en réseaux*, a proposé le principe de société en réseaux ou la société informationnelle. Il dit que le paradigme des technologies de l'information est « fondé sur la souplesse ». La création, le traitement et la transmission de l'information deviennent les sources premières de la productivité. Les NTIC et les nouvelles organisations favorisent les tendances à l'industrialisation et à la flexibilité du travail.

Par contre, au lieu de proposer l'idéalisation de la « société informationnelle », il en décrit les tensions et les inégalités. Il propose trois clivages fondamentaux<sup>99</sup> :

- 1) la coupure au sein du monde du travail entre producteurs informationnels et main d'oeuvre commun
- 2) L'exclusion sociale d'un segment important de la société composé d'individus dont la valeur comme producteurs/consommateurs n'a plus d'intérêt et dont la pertinence comme personne est ignorée
- 3) La coupure croissante entre la logique du marché des réseaux financiers et ce que vivent les travailleurs.

Depuis 1959, une équipe de chercheurs américains a créé un indicateur synthétique national de « santé sociale » aux Etats-Unis. Il est composé à partir de 9 paramètres suivants :

- 1) Indice d'égalité entre riches et pauvres
- 2) Salaire hebdomadaire moyen
- 3) Mortalité infantile

---

<sup>98</sup> JARDILLIER Pierre, op.cit., p.72

<sup>99</sup> GADREY Jean, op,cit, p.39

- 4) Pauvreté infantile
- 5) Suicide des adolescents
- 6) Taux d'homicide
- 7) Chômage
- 8) Pauvreté des personnes âgées
- 9) Coût des soins qui ne sont pas remboursés aux personnes âgées.

On compare le résultat de cet indice avec le PIB. Depuis 1959, les deux indices évoluent parallèlement jusqu'au début des années 70. A partir de ce moment, le PIB poursuit une progression forte mais l'indicateur de santé sociale diminue progressivement<sup>100</sup>.

Cette preuve nous explique bien l'inégalité du partage de la croissance de richesse de nos jours.

### **12.3.2 Les deux modes de la flexibilité**

Au cours des années 80, le chômage progresse fortement dans presque tous les pays, il y a en même temps de nouvelles exigences des entreprises et des organisations sur la flexibilité du travail. Le système antérieur, fondé sur des emplois stables et sur des filières de promotion associés à des « métiers » ou à des « professions » instituées est mis en question. Durant les années 90, la flexibilité est renforcée dans l'industrie et dans les services.

Jean Gadrey développe une analyse des deux « exigences » de la flexibilité. La première est celle de la flexibilité de l'organisation du travail. La seconde est celle de la mobilité de l'emploi.

Le premier modèle présente le principe dualiste de flexibilité, d'origine anglo-saxonne, et qui est largement appliqué. La dualité signifie une forte segmentation des emplois entre les salariés du « noyau » de l'entreprise et les travailleurs de « périphérie » qui constituent la main d'œuvre flexible. Le « noyau » est relativement stable mais sa taille est très réduite, contrairement à la « périphérie » qui a une grande taille et doit subir plus de tensions.

---

<sup>100</sup> Ibid, p.53

Les méthodes d'individualisation incitent chaque salarié à choisir son horaire, son salaire et à évaluer des compétences. Ces méthodes demandent une disponibilité maximale. L'objectif central est la réduction des coûts de main-d'œuvre. On se préoccupe peu de la fidélisation de cette « périphérie ». Ce mode de flexibilité favorise le principe de compétition libérale. Chacun est responsable de son travail individuel et on n'envisage que le travail à court terme. C'est le mode néotaylorien.

Richard Senette montre que ce principe de flexibilité-mobilité peut s'accompagner chez les individus d'une perte d'attache « à des personnes, à des lieux, à des communautés, à des entreprises et d'une 'corrosion' de la personnalité et du caractère ». « Nous n'avons pas d'amis, nous avons des contacts. Nous ne sommes pas membres d'une communauté nous fournissant des ressources durables, nous sommes des nœuds dans les réseaux changements, froidement utilitaires [...] le long terme cesse alors de nous concerner [...] Nous en arrivons à nous penser tous comme des travailleurs temporaires, que nous soyons employés par une grande entreprise ou que soyons à notre compte »<sup>101</sup>. Ce sentiment peut faire naître un malaise professionnel, personnel, ou familial. La personne dans cette situation peut enfin perdre le contrôle sur sa propre vie.

Le deuxième modèle de flexibilité s'intéresse à l'adaptabilité de l'organisation et non plus seulement à celle de la personne. La gestion des ressources humaines de ce modèle a comme objectif l'implication maximale de la main d'œuvre et sa fidélisation. A l'inverse du premier modèle, on s'intéresse plus à la rentabilité à long terme. La meilleure rémunération et les conditions de travail négociées sont prises en compte.

On peut comparer les deux modèles de flexibilité. Le premier garde encore le principe taylorien, il y a des gens qui restent dans une situation assurée et d'autres qui sont dans une situation précaire. Le deuxième mode de flexibilité cherche l'intégration entre les salariés en s'éloignant des principes tayloriens et réduit le degré de segmentation. La majorité du personnel appartient au noyau. Tout le monde est assuré de son travail au sein de l'entreprise. On tient compte de la fidélisation des salariés.

---

<sup>101</sup> Ibid, p.113

L'analyse de la performance de l'entreprise révèle que le deuxième modèle est plus avantageux à long terme. Il semble même plus exigeant, plus difficile à mettre en oeuvre et plus coûteux, il est plus rentable sur le long terme<sup>102</sup>.

### **12.3.3 Le décalage entre le logique et la réalité**

Par rapport à l'observation dans la réalité, on trouve quelques fonctions dans l'entreprise qui ne s'accordent pas à la logique des nouveaux modes d'organisation. En principe, les travailleurs doivent s'adapter au maximum au travail le plus souple en utilisant de nouveaux outils technologiques. On leur demande de travailler en juste-à-temps, d'être polyvalent, de s'autocontrôler, etc.<sup>103</sup>. Mais beaucoup d'opérations ont fait l'objet de processus de rationalisation et de standardisation, « qui les ont vidées de tout professionnalisme et en font des tâches extrêmement simplifiés et routinières au même titre que l'activité de surveillance elle-même très codifiée ». Donc, les salariés se trouvent pris dans des rôles conflictuels (exécutants, pions, dans le cadre d'une organisation du travail prescriptive et très codifiée, interlocuteurs, acteurs dans un autre espace temps de l'entreprise, celui de groupes participatifs, des entretiens individuels avec la hiérarchie). C'est le problème de la latitude d'exécution et de la décision au travail.

Le principe de responsabilité peut poser un problème également. Si chacun est responsable de son poste de travail, de la qualité du travail dont il s'occupe et des délais dans lesquels son travail est réalisé, il n'a plus « la hiérarchie sur le dos ». Et si l'on valorise la personne par sa responsabilité qui est encore prescriptive, on reste dans une logique taylorienne. Dans un travail strictement codifié avec les possibilités de prise de décision standardisées et sans hiérarchie, l'individu peut trouver que sa responsabilité le met dans la situation difficile. « Les salariés se sentent piégés : ils n'ont pas la possibilité d'influer sur la façon dont leur travail est défini et organisé, et la hiérarchie, introuvable, ne leur vient plus en aide. En cas de problème, ils se trouvent bloqués, incapables d'assumer leur travail et leurs responsabilités.

---

<sup>102</sup> Ibid, p.105

<sup>103</sup> KERGOAT Jacques, et al, *Le monde du travail*, Paris : La découverte, 1998, p.307

#### **12.3.4 La notion de la société de consommation et l'intensité du travail**

La consommation aujourd'hui est différente de celle du siècle dernier. La productivité est plus abondante et nous sommes dans une époque où la production se renouvelle rapidement, elle requière le « juste à temps » et est quasiment sur mesure. Le « zapping » qui est une norme de consommation actuelle, surtout dans le domaine audiovisuel, peut expliquer le phénomène des travailleurs actuels qui « zappent » aussi leur tâche de travail. Par exemple, le cadre tape lui-même ses lettres ou répond à son courrier électronique, la standardiste fait les photocopies,... etc. Les exigences de polyvalence remplacent la spécialisation des travailleurs. Par le principe de polyvalence, on a plus de travail de coordination, on absorbe les tâches des autres postes de travail et on est moins soumis au contrôle des chefs, mais plus à la régulation de programmes informatiques. De plus, on « chasse le temps mort » en demandant aux travailleurs d'effectuer plusieurs tâches en même temps. C'est l'explication de l'intensification du travail qui augmente beaucoup et qui pèse sur les travailleurs actuels. Le cadre se confronte facilement et régulièrement à ces situations car on lui demande de travailler de plus en plus. Il doit garder son rôle spécialisé mais il doit aussi taper lui même son courrier,...etc.<sup>104</sup>. Aujourd'hui, on trouve l'usure physique et psychique plutôt dans la catégorie socioprofessionnelle du cadre.

#### **12.3.5 Solitude et le découragement social**

L'autonomisation qui nous permet de nous réaliser peut engendrer également la solitude. Christophe Dejours constate que les entreprises ont augmenté leur productivité et leurs profits en assistant à une réelle dégradation des rapports sociaux. « On a petit à petit détruit le 'vivre ensemble' dans l'entreprise, le partage ». Scheneiweisse, psychiatre, ajoute que « les salariés se sentent à la fois tous dans le même bateau et en même temps extrêmement seuls. »

Aujourd'hui, les rapports sociaux se détériorent. On parle de la solidité du métier, de la résistance ou de la lutte qui se trouve entravée. Elles entraînent une diminution des possibilités de coopération, et une fragilisation des collectifs de travail.

---

<sup>104</sup> COHEN Daniel, *Nos temps modernes*, op cit, p. 51

Jean Baptiste de Foucauld propose que nous vivions dans une époque de survalorisation de l'individu ou de celle de l'individualisation du travail. La logique de défense collective des « acquis sociaux » est remplacée par celle de lutte nouvelle, plus sourde, plus groupusculaire et plus sauvage, de protection de l'individu<sup>105</sup>.

Il montre que la recherche solitaire du sens peut accentuer et accompagner l'individualisme. On voit les phénomènes de désappartenance sociale, de désembrigadement idéologique ou de désaffection religieuse qui créent des isolés. C'est pourquoi les adhésions syndicales et politiques chutent. Même si un Français sur deux est membre d'une association, la plupart d'entre eux sont membres d'associations sportives, surtout de sports individuels<sup>106</sup>.

Le principe de la flexibilité et de la mobilité explique aussi la croissance du taux de divorce. Aujourd'hui, on soumet l'épanouissement personnel à la pression sociale. « Les couples modernes doivent suivre le rythme des transformations identitaires de chacun ». Un couple est fondé sur deux sujets qui se veulent égaux, mais il est dans la nature du contrat qu'ils puissent reprendre leur liberté. Donc, la mobilité devient obligatoire et assurer des partenaires de la séparation qui précède la formation éventuelle d'autres couples<sup>107</sup>.

#### **12.4 Deux modèles de société**

Philippe Zariffian a écrit *A quoi sert le travail ?* Il pose la question du sens du travail actuel. Il favorise le concept de l'autonomisation et propose le concept de deux types de société.

Il parle de sociétés disciplinaires qui correspondent au mode de travail développé depuis le XVIIIe siècle. C'est la société qui met chaque individu dans un milieu clos à un autre. Chacun a ses lois « d'abord la famille, puis l'école, puis la caserne, puis l'usine, de temps à autre l'hôpital ; éventuellement la prison ». Selon l'auteur, ce modèle de société a pris essor au XIXe siècle. Aujourd'hui, ce modèle de société ne convient plus à la mentalité moderne. Il y a une crise partout dans les milieux

---

<sup>105</sup> DE FOUCAULD Jean-Baptiste, PIVETEAU Denis. *Une société en quête de sens*, Paris : Poches Odile Jacob, 2000, p.113

<sup>106</sup> Ibid, p.111

<sup>107</sup> COHEN DANIEL, *Richesse du monde. Pauvreté des nations*, op. cit, p. 93

d'enfermement : prison, hôpital, usine, école et famille. On ne peut plus accepter les disciplines de l'espace et du temps déterminés et rigides. On demande un nouveau système qui est plus ouvert et flexible. C'est le principe qui génère les sociétés de contrôle.

Pour le temps de travail, le premier mode se base sur le temps spécialisé ou le temps de la montre. C'est le système de datation standardisé. Zarifian compare ce type de temps avec le mouvement-repère qui a été défini et construit sur la base de critères très précis : « il doit être rigoureusement reproductible ; il doit être totalement régulier et mécaniquement neutre. »<sup>108</sup>. L'auteur propose le temps-devenir comme un mode de mutation. « Ce temps est qualitatif ; il parle toujours d'une transformation ». Ce sens du temps peut offrir une perspective qui explique un nouveau symbole social : « le pouvoir de faire advenir, les évaluations anticipées que l'on peut faire de sa force et de sa valeur, les bilans périodiques qu'on peut réaliser de la validité de son exercice ». Il estime que dans la société de contrôle chacun doit être responsable de son avenir. Donc, le temps de cette société doit porter un sens de transformation pour aider l'individu à évoluer.

Zarifian discute sur la solitude qui peut être autant une source de création qu'une source « destructrice ». Il propose la solitude-concentration qui est la solitude-spirituelle ou la transformation de soi et la solitude-désagrégation ou la solitude-dispersion qui est désagréable. Donc, selon lui, la solitude de l'autonomisation est toujours possible positive. « C'est de l'intérieur du fait d'être seul que le réseau est activé et que les contacts se nouent, concrètement. » car l'individu accepte d'être seul et responsable de ses décisions. On peut dire être seul ou aspirer à être seul.

Zarifian décourage toujours le travail du mode de société disciplinaire. Il dit que le découpage spatio-temporel du travail qui domine encore beaucoup des entreprises signifie « mettre chacun dans une case, dans une fonction déterminée, et simplement coordonner entre elles de telles fonctions. La puissance d'invention des salariés est alors sans cesse déniée. ». On perd plus ou moins la créativité dans ce mode du travail.

---

<sup>108</sup> ZARIFIAN Philippe. *A quoi sert le travail*. Paris : La dispute/Snédit, 2003, p.31

Il montre toujours l'avantage de la société de contrôle en expliquant qu'elle est compatible avec la société de la connaissance et puis la société de service. Cependant, bien qu'on permette aux salariés de développer une certaine puissance d'invention, mais sous des conditions de pouvoir mal organisé, il y a toujours la limite de l'évolution.

## CHAPITRE 13

### « Stress collectif »

Le stress, comme une souffrance, peut exister dans la société de manière collective. C'est-à-dire, qu'il y a des problèmes sociaux qui ont émergé il y a quelques années. Ces problèmes amènent de la souffrance aux victimes par les agresseurs qui réclament aussi plus ou moins sa légitimité. Les règles sociales de nos jours qui favorisent la compétition dans le monde de travail sont en partie responsables de ces problèmes. Cette souffrance existe de manière suivante : violence au travail, mobbing, Harcèlement moral et banalisation des injustices sociales.

#### **13.1 Violence au travail**

La violence au travail est une forme importante de la souffrance au travail qui est répandu partout dans le monde. Cependant, la manifestation de la violence dans chaque pays est différente. En France, en 1998, La Régie autonome des transports parisiens (RATP) et la Société nationale des chemins de fer français (SNCF) ont respectivement enregistré une augmentation de 12 % et 34 % du nombre des agressions dont a été victime leur personnel. Selon l'enquête européenne de la fondation de Dublin de 1999 sur les conditions de travail en Europe, 9 % des salariés représentant 13 millions d'individus déclarent avoir fait l'objet d'intimidation sur leur lieu de travail au cours des 12 derniers mois ; 3 millions ont fait l'état d'harcèlement sexuel et 3 millions de violence physique.<sup>109</sup>

Dans le passé, la violence au travail était représentée plutôt par la violence physique mais depuis quelques années on commence à s'apercevoir de l'effet et du préjudice causé par la violence non physique qui est appelé la violence psychologique. En 1994, une enquête réalisée par le syndicat canadien des employés de la fonction public (CUPE) a relevé que l'agression verbale était la forme de violence la plus fréquente entre les salariés et qui arrive à près de 70 % des personnes interrogées.<sup>110</sup>

---

<sup>109</sup>CHAPELL Duncan, DI MARTINO Vittorio. « La montée de la violence au travail : un phénomène international », *Problème politiques et sociaux : Travail et santé*, La Documentation Française no.883 Dec.2002, p.87

<sup>110</sup> Ibid

Le Bureau International du Travail (BIT) constate cinq types de situation à risque <sup>111</sup>:

- 1) Le travail avec le public
- 2) Le travail solitaire (les conducteurs de taxi, les facteurs, les personnes qui travaillent dans les petites boutiques la nuit, dans les stations service par exemple)
- 3) Les activités liées à la manipulation de l'argent (banque, convoyeurs)
- 4) Le travail en milieu hospitalier ; les infirmières sont le plus exposées à la violence psychologique.
- 5) Le travail dans le secteur de l'éducation (violence des élèves ou de leurs parents).

### **13.2 Mobbing**

En 1993, Heinz Leymann, auteur allemand, psychologue du travail, a écrit *Mobbing, la persécution au travail* (traduction en français en 1996). Le « mobbing » est le mot anglais de verbe « to mob » qui signifie « assaillir ». Il explique l'action d'un groupe qui, de façon collective, persécute une victime. Leymann relève plusieurs problèmes dans le lieu professionnel en montrant la violence de l'environnement personnel sur l'individu qui devient la victime. C'est un processus de « destruction psychique et physique ». Il a aussi défini les quarante-cinq agissements constructifs du mobbing après avoir analysé trois cents interviews sur ce problème. Il y a cinq types d'agression : agissement visant à empêcher la victime de s'exprimer, agissement visant à isoler la victime, agissement visant à déconsidérer la victime auprès de ses collègues, discréditer la victime dans son travail, compromettre la santé de la victime. Les agresseurs peuvent être n'importe qui dans le milieu professionnel comme des collègues, le supérieur, ou les subordonnés. Très souvent, les agresseurs compromettent le problème et normalement le processus prend beaucoup de temps. La victime peut présenter de la résistance ou une attitude défensive. Mais si l'entourage continue à agresser et à l'abandonner, la victime peut trouver la situation de plus en plus difficile. Le découlement peut aller jusqu'à rendre la victime malade

---

<sup>111</sup> DEBOUT Michel, LQROSE Christian. *Violence au travail. Agression, Harcèlement moral, Plans sociaux*, Paris : Les Editions de l'Atelier, 2003, p. 21

physiquement ou psychologiquement. A ce moment-là, les agresseurs peuvent déclarer la culpabilité et la stigmatisation de la victime<sup>112</sup>.

### 13.3 Harcèlement moral

En 1996, Marie-France Hirigoyen a présenté le harcèlement moral : la violence perverse au quotidien. Elle explique plusieurs manifestations de la violence, soit dans la vie privée, soit dans la vie professionnelle. Cette violence est plusieurs fois cachée car on peut la diagnostiquer comme un problème psychologique personnel : inhibition intellectuelle, manque de confiance de soi, difficulté à s'affirmer, état dépressif permanent, résistant aux antidépresseurs, etc. Donc, Hirigoyen essaie de dévoiler la violence perverse par sa notion d'abus et au quotidien comme une banalité et souvent on pense qu'il est normal de la voir. Elle définit le harcèlement moral comme une « conduite abusive (geste, parole, comportement, attitude) qui atteint, par sa répétition ou sa systématisation, la dignité ou l'intégrité psychique ou physique d'une personne, mettant en péril l'emploi de celle-ci ou dégradant le climat de travail ». Elle ajoute à la fin du livre que des actes de « perversité » dans les familles et dans les entreprises sont multipliés. Elle propose qu'il y ait des rapports entre ce phénomène et la société « individualiste ».

Le harcèlement moral est actuellement au cœur de nombreux débats dans le monde de l'entreprise<sup>113</sup>. Il représente l'une des formes les plus dures du stress au travail. Les médias jouent un rôle important dans la révélation de ce nouveau problème. On dit que le harcèlement est une démarche perverse parce qu'il y a une intentionnalité ou une volonté de faire mal à l'autre, que ce soit d'ailleurs conscient ou inconscient.

Selon certaines enquêtes, il pourrait concerner 3 – 10 % des salariés selon le secteur d'activité<sup>114</sup>. On trouve moins de harcèlement dans le secteur à forte technicité. Les secteurs tertiaires, éducatifs et sociaux ou les secteurs qui a le contenu moins défini montre plus de harcèlement.

---

<sup>112</sup> LEYMANN Heinz, *Mobbing*, Rowohlt Taschenbuch Verlag GmbH, 1993, Traduction française : *Mobbing. La persécution au travail*, Seuil, Paris, 1996

<sup>113</sup> LÉGERON Patrick, op. cit, p.97

<sup>114</sup> Ibid, p.101

Le harcèlement moral se déroule généralement en plusieurs étapes

1er étape : le choix de la victime (selon divers critères) ;

2e étape : son conditionnement (il faut que la victime « accroche ») ;

3e étape : sa déstabilisation (la victime ne comprend pas ce qui lui arrive : les comportements du harceleur ne sont pas logiques et ses explications sont irrationnelles) ;

4e étape : sa culpabilisation (l'individu harcelé commence à s'imaginer qu'il a une part de responsabilité dans sa souffrance) ;

5e étape : sa destruction (le harceleur a atteint son objectif : la victime a démissionné ou est tombée gravement malade)<sup>115</sup>

Dans une enquête on trouve 70 % de femmes parmi les victimes, avec un moyen d'âge assez élevé (43 % ont entre quarante-six et cinquante ans. Le harcèlement se présente particulièrement aussi avec les personnes atypiques (race, orientation sexuelle ou handicap physique)<sup>116</sup>.

En 2001, le harcèlement moral est inscrit dans le code de travail et est défini comme « des agissements répétés d'un employeur, un représentant ou de toute personne abusant de l'autorité que lui confèrent ses fonctions, qui ont pour effet de porter atteinte à sa dignité et de créer des conditions de travail humiliants ou dégradants ». Il est précisé qu'« aucun salarié ne pourra être sanctionné ni licencié pour avoir témoigné de tels agissements ».

#### **13.4 Banalisation de l'injustice sociale**

Christophe Dejours, psychiatre et psychanalyste célèbre dans le domaine de la psychopathologie du travail, a écrit « *souffrance en France, la banalisation de l'injustice* » sociale en 1998. Il commence son livre en disant que la conjoncture sociale et économique est semblable à la situation de la guerre. Aujourd'hui la guerre « économique » est de plus en plus sérieuse. Les entreprises doivent s'adapter vite dans un esprit compétitif. Donc, ceux qui ne sont pas assez performants deviennent victimes. Le mode de travail compétitif et individualiste peut favoriser la croissance de la souffrance. « Plus ils donnent d'eux-mêmes, plus ils sont 'performants', et plus ils

---

<sup>115</sup> Ibid. p. 100

<sup>116</sup> Ibid.

font de mal à leurs voisins de travail, plus il les menacent, du fait même de leur efforts et de leur succès »<sup>117</sup>. De plus, la contrainte économique peut engendrer les « stratégies de défenses ». On devient plus tolérant à la souffrance des autres. Donc, souvent on banalise cette injustice sociale. Les entreprises doivent garder toute l'image positive en montrant leurs bons indicateurs sur la qualité de leur fonctionnement interne et leur « état de santé » social et technique. Le défaut n'est quasiment jamais relevé pour la communication publique. Toutes les descriptions qui s'appuient sur les résultats de la performance de l'organisation doivent être positives. Dejours dit que c'est le mensonge dans notre société et il est une cause de la souffrance sociale

---

<sup>117</sup> DEJOURS Christophe. *Souffrance en France. La banalisation de l'injustice sociale*, Seuil ; 1998, p.16

**PARTIE II**  
**GESTION DU STRESS**

## II-I APPROCHE DES SCIENCES MEDICALES

Le traitement de la méthode pharmaceutique est abordé dans le chapitre quatorze. On montre les médicaments souvent prescrits souvent par le médecin : anxiolytiques,  $\beta$  bloquants, oligothérapie, homéopathie, phytothérapie et oméga 3. Dans le chapitre quinze, le traitement de la méthode psychologique est présenté en trois modèles : méthode de relaxation, thérapies cognitives et thérapie comportementale. On termine cette approche par le conseil sur le mode de vie dans le chapitre seize.

## Chapitre 14

### Traitement de méthode pharmaceutique

#### 14.1 Consommation de psychotropes en France

La consommation de psychotropes des Français est plus élevée que dans les autres pays développés de trois à quatre fois la moyenne<sup>118</sup>. Selon une étude de la CNAM en l'an 2000, l'ordre dans lequel les psychotropes sont consommés sont les anxiolytiques (17,4 %), les antidépresseurs (9,7%), les hypnotiques (8,8%), les neuroleptiques (2,7%), les médicaments utilisés dans la dépendance alcoolique (0,5%) et du lithium (0,1%).

#### 14.2 Anxiolytiques

Les anxiolytiques ou tranquillisants sont de structures chimiques très variables. Ils n'ont pas d'effet antipsychotique, ni d'action antidépressive. Les plus connus sont les benzodiazépines (BZD).

Les BZD n'agissent pas directement sur les récepteurs des cellules nerveuses mais elles renforcent les effets du GABA ou l'Acide Gamma Amino Butyrique qui est un neurotransmetteur de type inhibiteur sur ses récepteurs cérébraux. Les molécules de BZD potentialisent l'action du GABA en se fixant sur ou à proximité du récepteur du GABA. Etant donné que le GABA exerce une action inhibitrice du système nerveux central, les BZD sont utilisés pour un objectif thérapeutique pour une action suppressive de toute forme d'angoisse : pathologique (sentiment pénible d'un danger imprécis) ou existentielle (peur d'un danger réel) et pour une action sédatrice (inciter au sommeil, apathie, indifférence, fléchissement de la vigilance et potentialisation de tout effet hypnotique). Cependant, les BZD ne modifient pas l'activité intellectuelle.

La durée de prescription des BZD ne peut être supérieure à douze semaines selon les pouvoirs publics français afin de maîtriser la consommation croissante et abusive.

---

<sup>118</sup> MERMET Gérard. *Pour comprendre les Français Francoscopie 2005*. Larousse, 2005

### **14.3 $\beta$ bloquants**

Les bêtabloquants ont une structure proche à l'adrénaline. Ils s'opposent aux effets bêta de l'adrénaline, mais laissent subsister les effets alpha. Donc, ils ont des effets anti-hypertenseurs et anti-ischémiques mais ils favorisent la vasoconstriction provoquée par l'adrénaline sur l'alpha adrénergique récepteur de niveau périphérique. Ils sont prescrits notamment pour leurs effets cardiaques (ralentissement de la fréquence, dépression de la force contractile), vasculaires (vasoconstriction), sur le métabolisme (hypoglycémie, influence sur le métabolisme lipidique), sur la broncho-motricité (bronchoconstriction), sur la pression intraoculaire lors de glaucome (abaissement), sur l'utérus gravide (ils favorisent les contractions et l'accouchement prématuré), antimigraineux et sur les manifestations somatiques de l'anxiété.

### **14.4 Oligothérapie**

L'oligothérapie est un traitement qui utilise les substances minérales. La plupart des oligo-éléments sont des métaux. Il y a deux modes d'usage. L'un est « les unitaires » et l'autre est « associations ». Exemple d'unitaires : l'aluminium (modificateur de terrain au cours de troubles mineurs), l'arsenic (modificateur de terrain dans les états de fatigue), le cuivre (effet anti-inflammatoire), le magnésium (régulateur neuromusculaire), etc..... Exemples d'associations qui sont utilisées dans le cas de stress : le cuivre et l'argent (pour les états de fatigue), le manganèse et le cobalt (modificateur de terrain au cours d'états de dystonie neurovégétative).

### **14.5 Homéopathie**

Le terme homéopathie a été inventé par Samuel Hahnemann (1755 – 1843) pour distinguer deux principes de thérapie. Tout d'abord, il désigne l'homéopathie au principe de similitude et ensuite pour les thérapies non homéopathiques qui englobent les traitements médicamenteux habituels, les médecines dites parallèles telles que la phytothérapie, l'aromathérapie ou encore l'oligothérapie, elles sont l'allopathie qui se base sur « le principe des contraires ». L'allopathie repose donc sur l'administration de substances actives visant à contrecarrer les effets ou les causes des maladies.

L'homéopathie est une thérapeutique basée sur le « principe de similitude ». Selon ce principe, la détermination des symptômes provoqués chez le sujet sain par une substance quelconque (d'origine végétale, minérale ou animale) permettrait de soigner

un sujet malade qui présente un ensemble de symptômes semblables. On utilise les souches à des concentrations infinitésimales pour provoquer des symptômes moins graves qui permettent au sujet de développer un mécanisme de défense contre la maladie.

Cette thérapeutique est de plus en plus populaire car on la considère comme une médecine douce. On peut nommer quelques remèdes homéopathiques du stress : Gelsenium sempervirens 15 CH, Aconit napellus 15 CH, Ignatia amarra 15 CH, etc. On suggère de bien observer les effets, si les problèmes ne disparaissent pas ou s'ils se répètent, il faut consulter le médecin pour un traitement de fond.

#### **14.6 Phytothérapie**

La phytothérapie est le traitement par les plantes. Certaines plantes sont utilisées pour lutter contre le stress ou les symptômes relatifs, par exemple : Tibia sylvestres (Tilleul), Eschatologie (Pavot de Californie), Valériane officialiser (Valériane) pour les troubles du sommeil ; Crataegus laevigata (Aubépine), Passiflora incarnata (Passiflore, Fleur de la passion) pour la nervosité et les spasmes. Hypericum perforatum (Millepertuis) pour l'anxiété et l'état dépressif<sup>119</sup>.

#### **14.7 Oméga 3**

Deux tiers du cerveau se composent par les acides gras. Il y a deux types de graisses : les graisses saturées et les poly insaturées. Parmi les graisses poly insaturées, les acides gras omégas 3 et oméga 6 sont dits « essentiels » car le corps ne peut pas les synthétiser, le seul moyen est l'alimentation. Les acides gras omégas 6 se trouvent dans les huiles végétales et la viande. Normalement, on en a suffisamment ou même en excès au cours des repas. Tandis que l'acide gras oméga 3 se trouvent seulement dans quelques sources : algues, plancton, poissons, crustacés sauvages, lin, colza, noix et légumes verts (mais en moindre quantité).

De nombreuses études montrent que les acides gras omégas 3 conviennent aux personnes souffrant de troubles maniaco-dépressifs qui résistent à de nombreux traitement antidépresseurs.

---

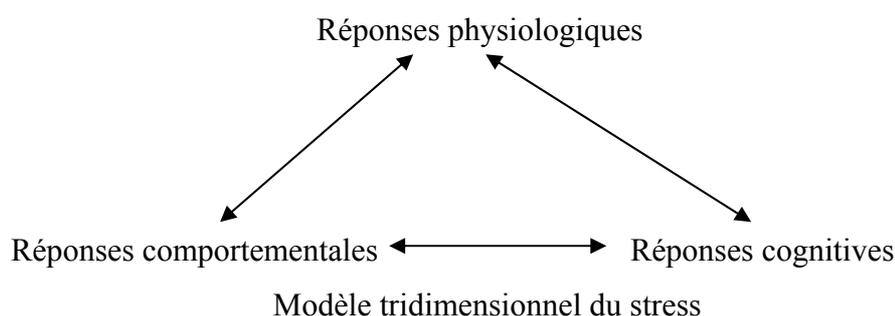
<sup>119</sup> ROBITAILLIE Anne, Le stress, aspects physiologiques et traitements, Thèse : Pharmacie : Marseille : 2004 p. 83-91

## Chapitre 15

### Traitement de méthode psychologique

#### 15.1 Modèle tridimensionnel

Le modèle tridimensionnel est proposé par Lang en 1968. Il y a trois réponses qui concernent chaque réaction de stress : réponses physiologique, réponses comportementales, réponses cognitives.



Chaque stratégie de gestion du stress peut intervenir dans une de trois réponses.

#### 15.2 Méthode de relaxation

La relaxation est une intervention aux réponses physiologiques. La réponse physiologique de relaxation est antagoniste à celle du stress<sup>120</sup>. Il y a deux méthodes de relaxations qui sont plus utilisées que les autres. C'est la méthode de Schulz (le training autogène) et la méthode de Jacobson (la relaxation progressive).

##### 15.2.1 La méthode de Schulz (le training autogène)

C'est une méthode de relaxation par autodécontraction concentrative. C'est une concentration psychique sur les fonctions végétatives. La personne tout d'abord s'allonge. Puis elle est guidée par sa voix ou la voix d'une autre personne à se détendre. La voix lui suggère de penser que ses bras sont lourds. Puis les jambes et le corps avec la même sensation. Toujours détendu, elle imagine sentir de la chaleur au bout des doigts et puis des mains. La respiration est plus lente et plus profonde. Puis elle se sent de la chaleur agréable au niveau du plexus solaire, etc. De façon plus simple, cette méthode peut entraîner une capacité de se relaxer dans trois à quatre

---

<sup>120</sup> LÔO Pierre, et al. op.cit. p.108

mois. Au-delà de cette durée, il faut consulter des spécialistes. Cette méthode est utilisée comme la première préférence en France.

### **15.2.2 La méthode de Jacobson (la relaxation progressive)**

Cette méthode est suggérée à la personne qui a des difficultés de se détendre passivement avec la première méthode. Cette méthode est de type actif. On demande à la personne de se contracter et décontracter les muscles groupe par groupe. Par exemple, on ferme et on contracte la main droite et on détend la main, ensuite, ce sont la main droite, l'avant-bras droit jusqu'à l'épaule, les muscles du front, etc. C'est une façon d'apprendre au sujet à ressentir la détente musculaire. Normalement, il faut une dizaine de séances de 30 minutes pour qu'un sujet puisse maîtriser lui-même l'état de relaxation.

### **15.2.3 Biofeedback (« rétroaction biologique »)**

C'est la méthode d'apprentissage avec l'aide d'un instrument qui informe sur le niveau de stress du sujet en temps réel. Plusieurs outils sont possibles pour mesurer différents états physiologiques : tension muscle frontale, conductance cutanée de la paume de la main variant avec le degré de sudation, fréquence cardiaque, pression artérielle, température cutanée, ou surveillance électroencéphalographique. Le signal peut être sonore ou lumineux et répond progressivement au degré de la relaxation. L'utilisation d'appareil sophistiqué a besoin d'une surveillance de personnel qualifié. Il existe un appareil simple et portable pour le sujet à utiliser personnellement dans la vie quotidienne.

## **15.3 Thérapies cognitives**

L'évaluation cognitive du sujet peut engendrer le stress. Deux approches sur les réponses cognitives sont proposées : Exposition et reconstruction cognitive.

### **15.3.1 Exposition**

Cette technique propose que si le sujet est exposé avec un objet stressant plusieurs fois, il s'habitue à la situation et va développer sa capacité à le confronter sans stress. Par contre, si le sujet évite toujours la confrontation, l'angoisse peut revenir à chaque confrontation. Le thérapeute a pour rôle de supporter le sujet de rester tranquille quand la séance est difficile est de montrer répétitivement au sujet comme un

entraînement de faire-face. Normalement, il faut une dizaine de séances pour résoudre le problème. Cette technique convient aux personnes stressées par des événements traumatiques.

### **15.3.2 Reconstruction cognitive**

Un stress peut venir d'une évaluation inappropriée sur une situation par l'histoire et l'éducation différente d'un sujet. Cette méthode propose au sujet de modifier sa pensée inappropriée et destructive par une réévaluation des schémas évoquant le stress. Tout d'abord la situation difficile est montrée au sujet. On demande à ce dernier de relever une pensée automatique sur cette situation. Puis, il s'interroge sur cette pensée si elle est peut être une cause du stress. Normalement les gens ont l'habitude d'arbitrer leur décision en montrant toujours une certaine légitimité. Mais parfois l'insatisfaction, par son exigence sans modération, amène le stress. La réévaluation des schémas permet au sujet de repérer des problèmes venant de sa pensée. Enfin, il lui sera demandé de chercher une autre réponse qui a un effet moins stressant. La restructuration cognitive peut apprendre au sujet de développer un mode de pensée plus critique et plus approprié sur les événements.

## **15.4 Thérapie comportementale**

Une méthode de gérer le stress est proposée comme une thérapie comportementale. C'est le technique d'affirmation de soi.

### **15.4.1 Entraînement d'affirmation de soi**

Cette méthode se base sur l'habilité de contrôler le comportement. Certains comportements peuvent amener des difficultés d'interaction entre les gens. H. Léo a proposé trois types de comportements relationnels : passif, affirmé et agressif. Ce sont les comportements passif et agressif qui causent les problèmes. Le premier tend à se juger négativement et le dernier tend à culpabiliser les autres<sup>121</sup>.

Les jeux de rôle sont utilisés le plus largement par cette méthode. Une situation est proposée et on demande au sujet de jouer un rôle comme dans la vie réelle. Après avoir fini la scène, le groupe ou le thérapeute discute, analyse et fait des remarques

---

<sup>121</sup> LÔO Pierre, op.cit. p 114

sur les stratégies comportementales verbales et non-verbales de la situation. On lui suggère également, comment mieux agir et enfin on rejoue la scène et on réévalue ensemble. Le sujet apprend par cette méthode comment agir dans une situation difficile avec une efficacité relationnelle et comment mieux se contrôler.

## Chapitre 16

### Conseils sur le mode de vie

#### 16.1 Exercice physique

De nombreuses études ont montré l'impact de l'exercice physique sur le cerveau émotionnel. Un simple exercice physique soutenu et régulier peut entretenir le corps et libérer les toxines. Il entraîne la sécrétion d'endorphines naturelles qui favorise le cerveau émotionnel et il sollicite le système immunitaire à proliférer des cellules « natural killer » qui ont le rôle de contrer les infections et les cellules cancéreuses<sup>122</sup>. Le sport peut renforcer le système parasympathique et permet aussi d'arrêter les pensées négatives qui viennent fréquemment avec les états dépressifs.

#### 16.2 Arrêt de l'alcool et du tabac

L'alcool et le tabac sont utilisés comme un moyen de détente dans la société. Mais les deux sont dangereux à la santé. L'alcool peut provoquer et renforcer les troubles du sommeil et aggraver la dépression latente. Le tabac entraîne des troubles cardiaques, respiratoires et certains types de cancer<sup>123</sup>.

#### 16.3 Changement de l'environnement

Dans un certain temps, l'environnement dans lequel on vie peut devenir hostile : par exemple, les exigences du travail qui deviennent plus difficile à supporter, l'environnement du travail comme le bruit, la pollution, le climat, la relation personnelle, etc. La sortie du lieu permet le sujet de prendre de conscience des éléments perturbateurs et à réfléchir pour avoir la capacité de mieux s'adapter<sup>124</sup>.

---

<sup>122</sup> ROBITAILLIE Anne, *op.cit.* p. 101

<sup>123</sup> STORA Jean-Benjamin. *Le stress* 5<sup>e</sup> éd. Paris : PUF, 2002, p 107

<sup>124</sup> DUBIER Jean-Louis, INCHAUSPE Isabelle, *Le stress*, Toulouse : Éditions MILAN, 2000 (coll. Les essentiels Milan 159) p.35

## II-II APPROCHE DES PSYCHOLOGIES DU TRAVAIL

Trois niveaux de l'intervention, selon l'OMS, sont démontré dans le chapitre dix-sept. On s'intéresse au dépistage du stress dans le milieu du travail en montrant trois groupes de méthodes dans le chapitre dix-huit : méthodes d'observation, méthodes de groupes et méthodes par questionnaire. Le WOCCQ est présenté dans ce chapitre comme un exemple de méthode basée sur l'intervention première. Dans le chapitre dix-neuf, les méthodes d'autorégulation du stress menés par l'équipe de psychologie du travail en Russie sont présentées comme des études déjà réalisées sur l'amélioration de la fonction psychologique au travail face au stress par ces méthodes qui se basent sur le principe de relaxation

## CHAPITRE 17

### Prévention par l'OMS

L'Organisation mondiale de la santé (OMS) et l'Organisation internationale du travail (OIT) distinguent trois niveaux de l'intervention du stress professionnel. Il s'agit de l'intervention primaire, secondaire et tertiaire.

#### **16.1 Intervention primaire**

L'objectif est de réduire l'incidence des phénomènes morbides liés à l'activité professionnelle. Les caractéristiques de l'organisation de travail sont considérées comme l'origine du stress organisationnel. Les moyens techniques collectifs sont préférés à ce niveau de l'intervention pour dépister les agents stressés.

L'intervention primaire est souvent conduite par des équipes multidisciplinaires : médecine du travail, infirmière du travail, assistante sociale, ergonomiste, ingénieur sécurité, intervenants extérieurs compétents en analyse du travail et de son contexte organisationnel, salariés, représentants du personnel, représentants des organisations syndicales ou des services du personnel, etc.<sup>125</sup>.

#### **16.2 Intervention secondaire**

L'objectif est de réduire la prévalence de la morbidité en rapport avec l'activité professionnelle. Après la mise en œuvre de la prévention primaire, il peut persister des risques d'exposition dans l'entreprise. Il s'agit, dans ce cas, de les maîtriser par des moyens de prévention adaptés.

A ce niveau, on envisage d'aider les individus à développer la capacité de faire face au stress par les moyens techniques de gestion individuelle de stress, par exemple : la relaxation, la méditation, la restructuration cognitive, les psychothérapies ou les conseils psychologiques individuels, l'aide individuelle à la gestion du temps, etc.

---

<sup>125</sup> ALTMANN Laurence, op.cit. p 74

### **16.3 Intervention tertiaire**

L'objectif consiste à éviter l'aggravation des maladies ou des handicaps existants, d'origine professionnelle ou extra-professionnelle et à favoriser l'insertion ou la réinsertion des personnes handicapées dans le milieu professionnel.

On envisage d'aider les individus à trouver des stratégies adaptatives efficaces. Les moyens techniques de ce niveau sont des programmes d'assistance collective au personnel : les centres de remise en forme cardio-vasculaire, les programmes d'hygiène alimentaire, la surveillance générale de la santé, les programmes relatifs à l'alcool, au tabac, etc.<sup>126</sup>.

---

<sup>126</sup> DE KEYSER Véronique, HANSEZ Isabelle, Comprendre le stress : quelles mesures, quelles solutions ?, ADP News No 7

## CHAPITRE 18

### Dépistage du stress au milieu du travail

L'intervention première du stress au travail est importante pour les entreprises car c'est une meilleure gestion de stress, surtout au niveau organisationnel, que d'attendre que le problème soit au niveau secondaire ou tertiaire. On envisage de trouver des risques psychosociaux dans l'entreprise. Il y a trois groupes de méthode de dépistage du stress : méthodes d'observation, méthodes de groupe et méthodes par questionnaire<sup>127</sup>.

#### 18.1 Les méthodes d'observation

Cette méthode se base sur la conscience et la recherche du stress par le contact personnel. Tout d'abord, les employeurs ou les responsables doivent se demander s'il y a un problème de stress au sein de leurs employés. On ne leur conseille pas de demander directement aux employés s'ils sont stressés. Les questions de préférence sont l'existence des problèmes au travail et la possibilité de nuire à son état de santé. On demande de donner les trois meilleurs et les trois pires aspects du travail ce qui est une autre méthode de dépistage. On peut leur demander d'indiquer un ou plusieurs aspects qui leur font subir trop de pression. L'absentéisme, le changement du personnel, les niveaux de performance, les accidents et les erreurs devraient être régulièrement surveillés<sup>128</sup>.

#### 18.2 Les méthodes de groupes

Cette méthode se base sur le principe de dynamique du groupe. On demande aux employés de faire des cercles de qualité pour partager l'expérience, le raisonnement et l'intuition de chacun en cherchant ensemble la solution au problème envisagé.

---

<sup>127</sup> DE KEYSER Véronique, et al, op.cit.

<sup>128</sup> LEKA Stavroula, GRIFFITHS Amanda, COX Tom, *Organisation du travail & stress Approche systématique du problème à l'intention des employeurs, des cadres dirigeants et des représentants syndicaux*, Organisation mondiale de la Santé, 2004, p 11-12

### 18.3 Les méthodes par questionnaire

Si les plaintes sont nombreuses dans l'entreprise, l'enquête par des questionnaires est utile, car c'est une méthode pour mesurer l'ampleur du problème et en même temps, c'est un moyen pour les employés de s'exprimer anonymement. Une série de questions détaillées sur les problèmes concernant leur travail peut être fourni aux employés. Les questions spécifiques adaptées au contexte professionnel sont plus efficaces que les questions qui demandent tout.

### 18.4 WOCCQ

Le WOCCQ (Working Conditions and Control Questionnaire) <sup>129</sup>, réalisé par Isabelle Hansez est un des questionnaires conçus pour ce principe de dépistage. Il est composé de 80 questions fermées qui sont regroupées en 6 dimensions :

- 1) les ressources disponibles pour réaliser le travail
- 2) les exigences contradictoires rencontrées au cours du travail
- 3) les risques auxquels le travailleur peut être soumis (environnement physico-chimique notamment) ou soumettre autrui
- 4) la planification du travail
- 5) la gestion du temps
- 6) le contrôle qu'il estime avoir ou non sur son avenir

Une question ouverte ou un relevé de situations problèmes est accompagné pour construire le recueil des situations de travail rencontrées au quotidien et à l'origine des tensions pour les employés. Les données qualitatives sont utiles pour vérifier les résultats du diagnostic. Une mesure de stress nommé SPPN est aussi un autre questionnaire complémentaire. Les données sont accumulées par l'auteur pour faire une base de données. En 2006, il y a déjà 20 000 sujets dans cette base de données.

Le questionnaire WOCCQ est un exemple qui montre l'intérêt important de l'intervention première du stress dans le domaine de santé au travail.

---

<sup>129</sup> <http://www.woccq.be/>

## CHAPITRE 19

### Méthodes d'autorégulation du stress

#### 19.1 Etudes sur les erreurs humaines en Russie

Dans le livre intitulé « Error prevention and well-being at work in Western Europe and Russia » qui a été réalisé en collaboration par deux équipes de professeurs et de chercheurs universitaires, une université de Liège (Belgique) et une autre université de Moscou (Russie), il est montré que la plupart des recherches en Europe Occidentale mène vers l'analyse de l'organisation tandis que la recherche en Russie s'intéresse plutôt à l'individu<sup>130</sup>. Anna Leonova de l'université de Moscou et sa collaboratrice A. Kousnetsova ont réalisé une étude longitudinale sur les effets des méthodes d'autorégulation du stress sur les différents paramètres de santé et psychologiques. La méthode de recherche de cette étude est proche de l'approche de notre étude sur la fonction de la méditation sur le stress professionnel.

Selon la psychologie appliquée russe, les différentes méthodes sont développées sur l'étude de la prévention des erreurs humaines. Il y a deux approches de base : la réduction de facteurs potentiels de risques par l'optimisation de l'environnement du travail et la prévention de erreurs par l'intervention directe sur un travailleur. Parmi les diverses approches, on trouve que l'augmentation de la résistance d'un individu aux différents stressseurs au travail et un développement de compétences particulières pour faire face à ces stressseurs peut réduire les erreurs au travail<sup>131</sup>.

#### 19.2 Etat fonctionnel humain

L'état fonctionnel humain (Humain Fonctionnel States – HFS en anglais) est un concept qui est développé en Russie pour étudier les diverses conditions humaines au travail (fatigue, monotonie, réponses au stress, états de l'inspiration optimale ou productive, etc.). Ce concept s'intéresse à la relation entre la rentabilité au travail et aux ressources personnelles dans une situation du travail. L'Etat fonctionnel humain

---

<sup>130</sup> Veronique DE KEYSER, LEONOVA Anna B. *Error prevention and well-being at work in Western Europe and Russia*. Dordrecht (Pays Bas), Kluwer Academic Publishers, 2001, p.XVII (introduction).

<sup>131</sup> Ibid, p.147

est défini comme « un ensemble de fonctions et l'aptitude des travailleurs qui détermine directement et indirectement l'efficacité de la performance au travail dans les circonstances actuelles »<sup>132</sup>.

### **19.3 Méthode de l'autorégulation**

La méthode de l'autorégulation<sup>133</sup> est utilisée pour gérer l'état fonctionnel humain de l'état initial non optimal (par exemple : fatigue, tension psychologique et émotionnelle, etc.) à l'état optimal. Selon l'auteur, le changement de l'état fonctionnel humain au niveau le plus positif passe par un état de relaxation. Ces études empiriques montrent une amélioration importante du fonctionnement psychologique après un entraînement de relaxation, et une amélioration de l'émotion et du bien-être<sup>134</sup>. Le traitement de la méthode psychologique, par exemple, la méthode de Schulz et de Jacobson, est aussi considéré comme une des méthodes de l'autorégulation.

En Russie, la méthode de l'autorégulation est initiée dans les années 60 dans le domaine de l'aviation et de l'aérospatial. L'objectif de ce programme est de rassurer la fonction humaine et la machine dans le travail d'extrêmes conditions et d'être prêt à rencontrer toute situation difficile et urgente à tous les moments. Le soutien fort des ressources financières par le gouvernement assure aussi la continuité du projet<sup>135</sup>. Dans les années 70, ce programme a été introduit dans d'autres industries, par exemple : l'industrie métallurgique, l'industrie manufacturière, la microélectronique, etc.<sup>136</sup>

### **19.4 Lieux de relaxation**

Au milieu des années 1970, on a créé des endroits pour pratiquer la méthode de l'autorégulation dans le milieu du travail pour se reposer pendant les pauses du travail avec les instructions de psychologues qualifiés. Cet endroit est nommé « lieux de relaxation<sup>137</sup> ». Il y a le développement des idées pour créer un espace qui fonctionne sur l'objectif de réduire le stress dans le milieu de travail. Quelques concepts de la

---

<sup>132</sup> Ibid. p. 251

<sup>133</sup> En anglais : Methods of Self-Regulation Training

<sup>134</sup> Ibid. p.150

<sup>135</sup> Ibid. p.185

<sup>136</sup> Ibid. p.186

<sup>137</sup> En anglais : relaxation premises (RP)

conception architecturale sont appliqués : isolation sonore, couleurs particulières, décoration naturelle, etc. Il y a eu une exposition de la réussite de ce travail des lieux de relaxation dans le centre principal d'exposition de la Russie à Moscou en 1986<sup>138</sup>.

### **19.5 Etudes de méthode de l'autorégulation**

Entre la mi-1980 et le début des années 1990, le laboratoire de psychologie du travail de l'université de Moscou, mené par Anna Leonova et A. Kuznetsova, a conduit des études empiriques pour identifier et confirmer les principes de l'implication des méthodes de l'autorégulation dans les conditions du travail. Il y a neuf groupes de métiers qui y ont participé : ouvrier, manager industriel, opérateur de systèmes automatiques avancés, contrôleur de circulation aérienne, opérateur de bureau de billet, comptable, médecin, enseignant et étudiant. On étudie sur plusieurs indicateurs psychologiques, psychophysiologiques et cognitifs. Selon le programme de l'autorégulation, on développe une technique d'entraînement en trois activités : relaxation progressive, entraînement d'imagination sensoriel – moteur et entraînement auto génique. L'effet immédiat et l'effet prolongé sont aussi étudiés dans ces études.

Les résultats des études montrent que tous les différents groupes de métier bénéficient de l'amélioration de l'indicateur physiologique, cognitif et subjectif. Il y a des effets prolongés positifs de la méthode de l'autorégulation, par exemple, la tension sanguine et le rythme cardiaque changent vers la norme, la performance psychologique et cognitive s'améliore. Il y a aussi la spécificité de l'effet prolongé des différents métiers. Les managers industriels bénéficient de la normalisation de leurs fonctions physiologiques. Les contrôleurs de la circulation aérienne améliorent leur attention et obtiennent un confort subjectif. Les opérateurs de bureau de billet ont une moindre tension émotionnelle et les comptables diminuent la fatigue aigue et les erreurs d'attention<sup>139</sup>.

---

<sup>138</sup> Ibid. p. 187

<sup>139</sup> Ibid. p. 191

## II-III APPROCHE DES SCIENCES DU TRAVAIL

La gestion du stress professionnel par la modification du mode de l'organisation du travail est suggérée dans le chapitre vingt. L'intelligence émotionnelle est abordée dans le chapitre vingt et un pour l'utiliser comme un des indicateurs concernant le stress professionnel. Le concept de loisirs est présenté ensuite dans le chapitre vingt deux pour bien encadrer les activités de loisirs avant d'étudier son rôle sur la gestion du stress professionnel. La méditation est présentée dans le chapitre vingt-trois pour définir le concept, la fonction sur l'individu et le rôle de la gestion du stress.

## CHAPITRE 20

### Mode de l'organisation du travail du XXI<sup>e</sup> siècle

#### 20.1 Paradoxe de gestion

Le mode du travail actuel comporte certains paradoxes :

- Paradoxe de la communication : Il y a une surabondance de l'information à traiter et il faut bien garder l'information particulière dans l'entreprise.
- Paradoxe de l'esprit d'équipe et de l'individualisme : on doit travailler en équipe et rester autonome.
- Paradoxe de travailler vite et travailler bien.
- Paradoxe de l'exécution et de la motivation : il faut exécuter tout en restant motivé.
- Paradoxe de l'autonomie et des comptes à rendre.
- Paradoxe de la réussite : même si on a un poste important, on peut être toujours licencié.

Donc, la compétence à s'adapter entre les paradoxes est toujours importante pour réussir dans tous les domaines du travail<sup>140</sup>.

#### 20.2 Quatre caractéristiques de compétences organisationnelles et flexibilité

Selon R.P. Rumelt, on identifie les compétences de l'organisation par quatre caractéristiques<sup>141</sup> : transversalité, durabilité, construction par l'apprentissage collective et focalisation de la concurrence sur les capacités.

**Transversalité** : Elles sont des capacités transversales par rapport aux produits et aux activités de l'entreprise. Elles correspondent à l'ensemble du savoir commun que l'entreprise mobilise pour agir ou innover.

---

<sup>140</sup> FERRRI Maurice op.cit p.42

<sup>141</sup> NANTEUIL-MIRIBEL Matthieu de, AKREMI Assaâd. (sous la direction). La société flexible Travail, emploi, organisation en débat. Ramonville Saintè-Agne : Edition érès, 2005, p 221

**Durabilité :** L'évolution de l'entreprise a un rythme plus lent que les produits. C'est l'intérêt de l'effet de l'expérience qui rend compte de la construction de l'organisation.

**Construction par l'apprentissage collective :** Elles se construisent par un « apprentissage collectif » des mécanismes d'intégration et de coordination des savoirs relatifs à l'utilisation des ressources. Elles représentent aussi les capacités à résumer et redistribuer les connaissances au sein de l'organisation.

**Focalisation de la concurrence sur les capacités :** Elles focalisent la concurrence sur les capacités car la concurrence sur les produits n'a pas de longs effets.

La flexibilité est un principe qui favorise toutes les quatre caractéristiques citées au-dessus :

Elle favorise l'utilisation des ressources organisationnelles. Elle se maintient durant les périodes de changement et de reconfiguration. Elle implique un apprentissage des savoir-faire de l'organisation et elle donne la possibilité à l'organisation de maîtriser les événements et de maintenir la capacité à créer la valeur<sup>142</sup>.

### **20.3 Logique de gestion de compétences**

L'organisation du XXI<sup>e</sup> siècle va vers la logique de gestion de compétences. Le travail subordonné se définit de moins en moins comme une location de temps correspondant à une liste de tâches à accomplir, mais il devient de plus en plus comme un engagement pour une prestation globale. Les salariés doivent effectuer des interventions de plus en plus complexes avec des compétences polyvalentes pour des interlocuteurs de plus en plus divers.

### **20.4 Travail en réseaux**

Les technologies de l'information et la multiplication des réseaux ont permis aux entreprises de se passer de la hiérarchie intermédiaire, dont le rôle principal consistait souvent à collecter et à canaliser les informations<sup>143</sup>. Le siècle des réseaux favorise l'ouverture et le maillage des organisations. L'expression de « logique réseaux »

---

<sup>142</sup> Ibid, p.223

<sup>143</sup> ETTIGHOFFER Denis, et al op.cit. p.103

recouvre quelques idées forces : travail en équipe, externalisation, synergie et travail en groupe réseau ou e-collaboration. Le travail en réseaux constituant l'occasion de multiplier des relations interpersonnelles. Dans les systèmes en réseau, les relations se révèlent beaucoup plus horizontales, plus ouvertes vers l'extérieur. C'est la capacité à établir des relations avec des autres, à communiquer, à travailler en équipe qui assure le bon fonctionnement du système.

### **20.5 Gestion qualitative du temps**

La gestion du temps du travail devient de plus en plus importante que sa durée. Quelques entreprises ont lancé une réflexion qualitative sur les façons dont elles utilisaient le temps. Il faut savoir préserver du temps pour s'isoler. L'objectif est de s'adapter à la tension nerveuse engendrée par les formes modernes d'organisation du travail<sup>144</sup>.

### **20.6 Rémunération moderne**

Pour motiver les travailleurs à participer, de nombreuses entreprises ont développé des systèmes de rémunérations liées soit aux résultats (prime), soit aux bénéfices (participation financière), soit à la création de valeur (actionnariat salarié, stock-option, etc.)<sup>145</sup>.

### **20.7 Entreprise plus « humaine »**

Une enquête menée en avril 2001 relève les préoccupations des directions d'entreprise données par les avis des salariés dans l'ordre suivant : performance économique (36%), satisfaction de leur client (26%), satisfaction des actionnaires (20%), leur image renommée (14%) et le bien-être des salariés (3%). Le bien-être des salariés pour les entreprises est faible. Cependant, selon l'historien Francis Fukuyama et l'académicien français Alain Peyrefitte qui montrent que le travail collectif intelligent est produit quand il y a de la confiance en soi et vis-à-vis des autres. Une étude comparative des performances économiques souligne que la culture est un des facteurs essentiels de l'activité économique. Les pays de culture avec un haut niveau

---

<sup>144</sup> Ibid, p 298-300

<sup>145</sup> Ibid, p 350-351

de confiance sont plus compétents que ceux de bas niveau<sup>146</sup>. Ce principe s'applique aussi pour l'entreprise.

Patrick Légéron propose quatre attitudes de manager à ses collaborateurs : apathie, antipathie, sympathie et empathie<sup>147</sup>.

L'apathie est l'attitude à ne pas prendre en compte les émotions de l'individu.

L'antipathie est l'attitude de repérer les émotions des individus pour les centrer.

La sympathie est l'attitude qui annonce le changement que l'on comprend l'émotion de son interlocuteur, et cela va même jusqu'à la partager ou y adhérer.

L'empathie est l'attitude qui s'établit dans une certaine distance entre celui qui exprime une émotion et celui qui reçoit.

On peut distinguer quatre attitudes avec le tableau suivant :

	Le collaborateur pense		
	« Il m'a écouté »	« il m'a compris »	« il m'a aidé à évoluer »
Apathie	Non	Non	Non
Antipathie	Oui	Non	Non
Sympathie	Oui	Oui	Non
Empathie	Oui	Oui	Oui

Selon Ettighoffer Denis et Gerand Blanc, les intelligences émotionnelles sont de plus en plus importantes pour les entreprises. Sous la pression de la mondialisation et des technologies de l'information, les talents relationnels et la stabilité émotionnelle sont des atouts très importants<sup>148</sup>.

## 20.8 Gestion de communication

La capacité de communication a aussi un rôle important car l'entreprise devient un collectif d'individus organisé. Les cadres doivent favoriser une approche globale de leur métier en réfléchissant sur l'interaction entre leur propre activité et celle des autres. Il faut qu'ils soient disponibles pour écouter, communiquer, confronter leurs

<sup>146</sup> Ibid, p 308-310

<sup>147</sup> LEGERON Patrick. op cit. p 263-267

<sup>148</sup> ETTIGHOFFER Denis, et al, op cit. p 283

avis et argumenter. La coopération des intelligences et des relations de confiance entre travailleurs est indispensable pour créer l'efficacité dans l'entreprise<sup>149</sup>. Selon Daniel Goleman, la gestion de communication est une des intelligences émotionnelles.

---

<sup>149</sup> Ibid, p 95

## CHAPITRE 21

### Intelligence émotionnelle

#### 21.1 Intelligence émotionnelle dans le milieu de travail

Le concept d'intelligence émotionnelle est abordé comme un facteur potentiel et utile pour comprendre et prédire le rendement d'une personne au travail depuis plusieurs années. Plusieurs auteurs constatent qu'afin de s'adapter bien dans la société, une personne doit être pourvue à la fois d'intelligence traditionnelle (IQ) et d'intelligence émotionnelle (IE)<sup>150</sup>.

Le terme d'intelligence émotionnelle est utilisé la première fois par John D. Mayer et Peter Salovey en 1990. Ce terme est reconnu mondialement par l'ouvrage de Daniel Goleman en 1995 avec son succès de publication à plus de 3 millions d'exemplaires avec une traduction dans plus de 30 langues. Une définition de l'intelligence émotionnelle donnée par James Kierstead est « d'un terme fourre-tout qui recoupe un ensemble de qualités et de dispositions individuelles (qualifiées habituellement de compétences non techniques ou de qualités interpersonnelles et intra personnelles) qui débordent des domaines traditionnels ou professionnels ». La classification de l'intelligence n'aborde pas des émotions différentes mais elle rend compte plutôt comment les gens gèrent leurs émotions avec la manière la plus efficace.

Plusieurs auteurs proclament que les personnes ayant plus d'intelligence émotionnelle peuvent être plus efficaces socialement à divers égards. Goleman, lui-même a affirmé que l'IE pourrait prédire le succès académique et professionnel mieux que le quotient intellectuel (QI). Une étude aux Etats-Unis sur la relation parmi les employés de 187 restaurations rapides montre que l'intelligence émotionnelle est associée positivement avec la satisfaction au travail et la performance<sup>151</sup>. Une autre étude en Australie montre que le niveau haut de l'intelligence émotionnelle correspond la haute de satisfaction de vie, la capacité de résoudre de problème et de « coping » et le bas niveau de

---

<sup>150</sup> KIERSTEAD James, Tendances et difficulté dans le domaine des ressources humaines : l'intelligence émotionnelle (IE) dans le milieu de travail, le réseau du leadership, Agences de la fonction publique du Canada, 1999.

<sup>151</sup> T. Sy, S. Tram, L.A. O'Hara, Relation of employee and manager emotional intelligence to job satisfaction and performance

l'anxiété. Cependant cette étude montre qu'il n'y a aucune relation entre l'intelligence émotionnelle et la réussite académique.<sup>152</sup>

Daniel Goleman, Richard Boyatzis et Annie MaKee parlent d'une étude qui montre que plus l'état d'esprit général des membres des équipes de direction était positif, plus ils travaillent en coopération – et meilleurs étaient les résultats financiers de l'entreprise. Le « QI du groupe » ou la somme des meilleurs compétences de chacun utilisées à leur maximum dépend de l'intelligence émotionnelle du groupe. Selon eux l'émotionnelle est une compétence importante pour le leader. Un meneur a besoin d'un sens élevé de la collaboration pour maintenir la coopération du groupe à haut niveau et garantir les décisions du groupe. Il doit parvenir à canaliser les énergies du groupe sur les tâches à accomplir, créer un climat naturel mais néanmoins efficace pour motiver tous les membres<sup>153</sup>.

## **21.2 Intelligence émotionnelle**

### **21.1.1 Sens général**

Il y a longtemps, les psychologues se sont intéressés à l'importance de l'émotion. Mais le terme intelligence émotionnelle est apparu dans le domaine psychologique comme un thème important il y a moins de vingt ans.

Le sens de l'émotion de l'IE est différent de son sens propre. Selon les études sur les émotions, on classifie 5 – 13 de base par différents auteurs. Les émotions citées les plus courantes sont : la peur, la tristesse, la colère, le dégoût et la joie. Il y a un exemple de la classification des émotions de Hasegawa et Yoshimura (1999). Ils ont créé une classification qui contient 6 catégories : peur, colère, joie, dégoût, tristesse et surprise. Dans chaque catégorie, il y a encore des sous-catégories. Au total, il y a une cinquantaine d'émotions identifiées selon cette étude. L'approche de l'intelligence émotionnelle ne commence pas par des études sur l'émotion. Mais on s'intéresse à

---

<sup>152</sup> BASTIAN Veneta A., BURNS Nicholas, NETTELBECK Ted, Emotional intelligence predicts life skills, but not as well as personality and cognitive abilities. *Personality and Individual Differences* 39 (2005) p. 1135

<sup>153</sup> GOLEMAN Daniel, BOYATZIS Richard, MCKEE Annie. *L'intelligence émotionnelle au travail*. Paris : Pearson Education France, 2005, 354 p. 34

chercher les facteurs hors du modèle cognitif qui nous aide à expliquer comment les personnes peuvent réussir au travail ou dans la vie.

### **21.2.2 Joseph Ledoux**

Dans le domaine des neurosciences, la découverte d'une voie particulière de l'émotion dans le cerveau accentue l'intérêt des études sur l'émotion. En 1990, Joseph Ledoux, neuroscientifique américain a démontré qu'il y a une petite glande en forme d'amande qui se loge dans les replis de l'encéphale. Cette glande possède son propre circuit neuronal qui fonctionne aux moments de fortes émotions ou de danger. C'est le moment où l'on fait la différence entre le cerveau émotionnel et le cerveau rationnel.

## **21.3 Modèle basé sur l'habilité mentale**

### **21.3.1 John D. Mayer et Peter Salovey**

Dans la même année (1990), John D. Mayer et Peter Salovey ont publié une série d'articles scientifiques avec l'expression de l'Intelligence émotionnelle. Ils ont défini l'Intelligence Emotionnelle comme « une forme d'intelligence qui suppose la capacité à contrôler ses sentiments et émotions et ceux des autres, à faire la distinction entre eux et à utiliser cette information pour orienter ses pensées et ses gestes ». Sept ans plus tard, ils l'ont redéfini comme « l'habilité à percevoir et à exprimer les émotions, à intégrer les émotions chez soi et chez les autres ». Ces auteurs s'intéressent à l'explication de l'intelligence émotionnelle du modèle de QI (Quotient Intelligence). Ils soutiennent que nous avons chacun différemment la capacité de traiter l'information d'une nature émotionnelle et à établir un lien entre ce traitement émotionnel et la cognition générale. Ils ont émis l'hypothèse que cette capacité se manifeste dans certains comportements d'adaptation. Ils ont cherché également des outils pour évaluer cette compétence. Ils ont proposé quatre branches d'habilités : la perception émotionnelle (identification des émotions), l'assimilation émotionnelle (utilisation des émotions), la compréhension émotionnelle et la gestion émotionnelle (ajustement des émotions).

Plus tard, ils ont développé des outils pour évaluer l'Intelligence Emotionnelle. Les outils les plus connus sont le Trait Meta-Mood Scale (TMMS, Salovey, Mayer, Goleman, Turvey et Palfai, 1991), Le Multifactor Emotional Intelligence Scale (MEIS, Mayer, Caruso & Salovey, 1999) et le Mayer, Salovey and Caruso Emotional

Intelligence Test (MSCEIT (Mayer, Salovey & Caruso, 2000)). Le TMMS est l'outil basé sur la méthode d'auto-évaluation selon le concept initial de Salovey et Mayer. Le MEIS est créé en 1999 comme le premier outil qui évalue le sujet sur l'habilité à résoudre les problèmes émotionnels. Cependant, ce test ne prend en compte que trois facteurs : perception, compréhension et gestion<sup>154</sup>. En 2000, ils ont développé le MSCEIT pour améliorer l'efficacité du test. Le modèle de IE de John D. Mayer et de Peter Salovey est considéré comme le modèle basé sur l'habilité mentale.

### **20.3.2 Shutte**

L'Assessing Emotions Scale ou l'Emotional Intelligence Scale (AES ou EIS, Schutte et al, 1998) est un autre test de type d'autoévaluation qui a été inventé sur le concept de Mayer et Salovey. Ce test est utilisé dans la majorité des études de l'intelligence émotionnelle (presque 25%) par rapport à la base de données méta analyse. Ce test a la validité de 0,24 ce qui est meilleur que les autres.<sup>155</sup>

### **21.2.3 Petrides et Furnham**

Petrides et Furnham (2000, 2001) ont suggéré qu'il y a deux types d'intelligences émotionnelles. Le premier est l'IE qui se rapporte à la performance typique. Il est mieux analysé avec le test de modèle autoévaluation (AES, TMMS). Le deuxième est l'IE d'habilité qui se rapporte avec l'habilité actuelle. L'analyse par la méthode d'évaluation de la performance donne de meilleurs résultats (MEIS, MSCEIT)

## **21.4 Modèle mixte**

### **21.4.1 Daniel Goleman**

Inspiré par le travail de John D. Mayer et Peter Salovey, Daniel Goleman, psychologue américain, a fait des recherches dans ce domaine. En 1995, il a publié *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*<sup>156</sup>. Il a eu un grand succès. Depuis ce succès, le terme intelligence émotionnelle est devenu populaire dans le vocabulaire général. Le public est encore attiré par des articles subséquents de l'USA

---

<sup>154</sup> WARWICK Janette, NETTELBECK Ted, Emotionnal intelligence is ... ?, *Personality and Individual Differences* 37 (2004) p.1902

<sup>155</sup> VAN ROOY David L., ALONSO Alexander, VISZESVARAN Chockalingam, Group differences in emotional intelligences scores: theoretical and practical implications, *Personality and Individual Differences* 38 (2005)

<sup>156</sup> Cette ouvrage est publié en français sous le titre de « *L'intelligence émotionnelle* » : « *Comment transformer ses émotions en intelligence* » en1997

Weekend et du Time Magazine<sup>157</sup>. Dans *Working With Emotional Intelligence* (1998), Goleman a appliqué le concept de l'intelligence émotionnelle au travail. L'intelligence émotionnelle au travail (2005) par son titre original *Primal Leadership* est un des ouvrages publiés en France. L'intelligence émotionnelle, cette fois-ci, est montrée comme répertoire importante de leadership.

Dans *l'intelligence émotionnelle*, publié en 1995, il a déterminé pour l'IE trois éléments de compétences personnelles (conscience de soi, maîtrise de soi, et la motivation) et deux éléments de compétences sociales (empathie et aptitudes sociales) comme suivant<sup>158</sup> :

#### La compétence personnelle

- 1) La conscience de soi est de connaître ses propres états intérieurs, ses préférences, ses ressources et ses intuitions. Les éléments sous-groupe sont la conscience de soi émotionnelle, une autoévaluation précise et la confiance en soi.
- 2) La maîtrise de soi est de savoir gérer ses états intérieurs, ses impulsions et ses ressources. Les éléments sous-groupe sont le contrôle de soi, la fiabilité, la conscience professionnelle, l'adaptabilité et l'innovation.
- 3) La motivation, ce sont les tendances émotionnelles qui nous aident à atteindre nos buts. Les éléments sous-groupe sont l'exigence de la perfection, l'engagement, l'initiative et l'optimisme.

#### La compétence sociale

- 1) L'empathie et la conscience des sentiments, des besoins et des soucis d'autrui. Les éléments sous-groupe sont la compréhension des autres, la passion du service, l'enrichissement des autres, l'exploitation de la diversité et le sens politique.
- 2) Les aptitudes sociales sont d'induire des réponses favorables chez les autres. Les éléments sous-groupe sont l'ascendant, la communication, la direction,

---

<sup>157</sup> 2 octobre 1995

<sup>158</sup> GOLEMAN Daniel. *L'intelligence émotionnelle Accepter ses émotions pour développer une intelligence nouvelle*. Paris : Editions Robert Laffont, 1997, p. 42

crystalliser les changements, le sens de médiation, nouer des liens, le sens de la collaboration et de la coopération et mobiliser une équipe.

Trois ans plus tard, il a regroupé l'intelligence émotionnelle en quatre pour aborder le domaine du travail. Le premier élément reste la conscience de soi qui est la capacité à comprendre ses émotions, à reconnaître leur influence, à les utiliser pour guider nos décisions. Le deuxième élément reste également la maîtrise de soi qui consiste à maîtriser ses émotions et impulsions et à s'adapter à l'évolution de la situation. Le troisième élément est la conscience sociale qui englobe la capacité à détecter et à comprendre les émotions d'autrui et à y réagir. Enfin, le quatrième est la gestion des relations qui correspond à la capacité à inspirer et à influencer les autres tout en favorisant leur développement et à gérer les conflits. Ce modèle est plus facile à appliquer par une utilisation d'un tableau de 2 X 2 comme le tableau suivant :

#### LES COMPETENCES EMOTIONNELLES selon Goleman (1998)

	Reconnaissance	Régulation
<p><b>SOI MEME</b> Compétence personnelle</p>	<p>Conscience de Soi Conscience de soi émotionnelle - Une réelle estime de soi - Confiance en soi</p>	<p>Gestion de Soi ou Contrôle de soi · Fidélité · Diligence · Adaptabilité · Motivation · Initiative</p>
<p><b>LES AUTRES</b> Compétence sociale</p>	<p>Conscience Sociale Empathie - Service des autres - Conscience de l'organisation</p>	<p>Gestion des Relations Aider les autres dans leur développement · Influence · Communication · Gestion des conflits · Leadership</p>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>· Initier le changement</li> <li>· Construire des liens</li> <li>· Travailler en équipe</li> </ul>
--	--	---

Le modèle de Goleman se base sur une combinaison de capacité mentale et de traits de personnalité. On l'appelle le modèle mixte.

#### 21.4.2 Bar-on

Reuven Bar-on est un autre personnage qui travaille sur l'intelligence émotionnelle. Il définit un concept similaire à Goleman en combinant la capacité mentale et les traits de personnalité. Il décrit l'intelligence émotionnelle comme les dimensions émotionnelles, personnelles, sociales, et survivantes de l'intelligence.<sup>159</sup> Bar-on essaie d'aller plus loin que Goleman en créant un outil pour évaluer l'intelligence émotionnelle de manière efficace jusqu'à une norme de «quotient émotionnel». Cet outil est nommé EQ-i (Emotional intelligence quotient).

L'EQ-i est basé sur cinq composants de l'intelligence émotionnelle

- 1) Intelligence intra personnel : conscience émotionnelle de soi, assurance, estime de soi, actualisation de soi et indépendance
- 2) Intelligence interpersonnel : relation interpersonnelle, responsabilité sociale et empathie.
- 3) Adaptabilité : résolution de problème, évaluation de la réalité et flexibilité.
- 4) Gestion du stress : tolérance au stress, contrôle de pulsion.
- 5) L'humeur générale : bonheur, optimisme.

#### 21.5 Intelligence émotionnelle dans le rôle de lutte contre le stress

Mikolajczak Moïra (2007) a mené une étude en Belgique pour expliquer l'effet protecteur de l'intelligence émotionnelle sur le stress professionnel avec 124 infirmiers. Les résultats de cette étude montre que les individus avec de hauts scores d'intelligence émotionnelle avaient moins de difficulté de « burn out » et moins de maladies somatiques. Augusto Landa (2007) vérifie aussi par son étude sur 180 infirmières en Espagne que l'intelligence émotionnelle est le facteur protecteur pour

---

<sup>159</sup> HEMMATI Toni, MILLS Jeremy F., KRONER Daryl G. The validity of the Bar-On emotional intelligence quotient in an offender population. *Personality and Individual Differences* 37 (2004) p. 695 – 706.

lutter contre le stress. La dimension de clarté et de réparation émotionnelle est le facteur positif pour la santé. L'auteur suggère de créer un programme d'entraînement dans les hôpitaux pour gérer l'émotion et établir le groupe ou le réseau qui améliore les capacités de l'intelligence émotionnelle pour aider à gérer le stress professionnel.

Même si la notion de l'intelligence émotionnelle est encore récente, surtout en France, nous nous intéressons à l'intelligence émotionnelle comme un des sujets clés pour identifier le rôle de la méditation sur la gestion du stress.

## CHAPITRE 22

### Loisirs

#### 22.1 Définition et caractères des loisirs

Les loisirs sont les activités pratiquées en dehors de son temps de travail<sup>160</sup>. Le loisir par la définition d'origine c'est l'état dans lequel il est loisible, ou il est permis à quelqu'un de faire ou de ne pas faire quelque chose. C'est-à-dire qu'au XIV<sup>e</sup> siècle, quand on commence à employer ce terme, l'individu n'était pas libre de ce droit fondamental. Aujourd'hui le sens de loisir c'est le temps dont on dispose pour faire commodément quelque chose<sup>161</sup>. C'est le temps libre, personnel et à l'aise. Les loisirs signifient occupations, distractions, pendant le temps de liberté.<sup>162</sup>

Le loisir peut être défini par plusieurs concepts. Il peut être défini par toutes les activités en dehors du travail et en excluant les obligations domestiques et familiales. La définition par le comportement est aussi possible en comptant toutes les activités qui apportent du plaisir ou de la joie comme le loisir. Joffre Dumazedier, un des pionniers de la sociologie du loisir et de la formation, a décrit quatre caractères<sup>163</sup>. Le premier caractère est *libératoire*. C'est le moment libre du travail ou de l'école comme obligation fondamentale. Le deuxième caractère est *désintéressé*. C'est-à-dire qu'il ne faut aucun but lucratif. Le troisième est *hédoniste* car c'est la recherche de la joie, du plaisir ou du bonheur qui est une base fondamentale de l'individu. Le quatrième caractère est *personnel*. C'est le choix qui répond aux besoins de chacun. Ce concept permet de mieux faire des recherches sur la fonction du loisir.

Dumazedier a défini trois fonctions majeurs du loisir. Le premier est *le délassement*. C'est le rôle de réparateur des détériorations physiques ou nerveuses provoqués par les tensions qui proviennent des obligations quotidiennes et surtout du travail. La seconde fonction est *le divertissement*. Le loisir délivre de l'ennui, des effets nuisibles de la monotonie des tâches parcellaires sur la personnalité du travailleur. C'est la

---

<sup>160</sup> Le Larousse de poche. Dictionnaire Noms communs Noms propres. Paris : La rousse, 1998

<sup>161</sup> ROBERT Paul. op.cit. p 1301

<sup>162</sup> Ibid

<sup>163</sup> DUMAZEDIER Joffre. *Sociologie empirique du loisir critique et contre critique de la civilisation du loisir*. Paris : Editions du Seuil, 1974, p. 88-98

récompense ou la fuite soit vers le changement de lieu, de rythme, de style par le voyage, les jeux ou les sports, soit vers des activités fictives ou imaginaires par le cinéma, le théâtre ou la lecture de roman. La troisième fonction est *le développement*. Le loisir libère l'individu des automatismes de la pensée et de l'action quotidienne en permettant une participation sociale, culturelle et éducative plus large. C'est la possibilité d'adopter des attitudes actives dans d'autres sources pour plus tard mieux s'adapter au travail<sup>164</sup>. Même si actuellement nous ne sommes plus dans le mode du travail de l'époque de Dumazedier, les trois fonctions de loisir sont encore valables aujourd'hui. Si ces fonctions sont considérées par l'auteur dans le passé comme la compensation du travail ou si on regarde que c'est le loisir qui permet à l'individu de se réaliser, de s'accomplir ou de se développer mieux qu'avec le travail<sup>165</sup>, aujourd'hui la nature du travail a beaucoup changé et le travail lui-même peut être une source de délasserment, de divertissement et de développement comme le loisir. L'intérêt de ce concept n'est plus de distinguer le travail et le loisir, mais les trois fonctions fondamentales de loisirs restent encore là. L'importance du loisir dans la société moderne est une question pour cette étude.

## 22.2 Type d'activité de loisirs

Dumazedier classe le loisir en cinq catégories : physique, artistique, pratique, intellectuel et social. *Les loisirs physiques* sont les activités qui demandent un effort physique comme le sport. *Les loisirs artistiques* sont les activités de mode du spectacle comme le cinéma, le théâtre, le concert, etc. *Les loisirs pratiques* sont les activités manuelles normalement pratiquées dans la maison comme le jardinage, le bricolage. *Les loisirs intellectuels* sont les activités avec pour but de se développer intellectuellement. L'écoute de la radio, la lecture sont dans cette catégorie. *Les loisirs sociaux* sont plutôt le type d'activité de visite<sup>166</sup>.

## 22.3 Loisirs comme récompense du stress au travail

Robert Karasek a émis l'hypothèse que le stress au travail peut influencer la vie en dehors du travail.

---

<sup>164</sup> DUMAZEDIER Joffre. *Vers une civilisation du loisir*. Paris : Editions du Seuil, 1962, p.27-29

<sup>165</sup> M-F Lanfant, *les Théories du loisir sociologie du loisir et idéologies*, Press Universitaires de France, Paris, p.113-120

<sup>166</sup> Dumazier utilise cette classification pour analyse des activités du loisir de personne âgées.

Il commence par une enquête d'un échantillon national aléatoire de la population masculine au travail en Suède. Les résultats montrent que les travailleurs en situation de travail actif (demande psychologique élevée et latitude décisionnelle élevée) participent significativement à des activités politiques et de loisirs plus variés que d'autres situations de travail. Le contrôle des effets des variables démographiques et des classes sociales ne change pas ces résultats. Les travailleurs qui ont moins d'activités de décision au travail montrent également une baisse de participation politique. Selon un autre enquête sur une population de 1461 travailleurs masculins de 1968 à 1974, Karasek montre une corrélation entre la participation active au travail et de celle en politique et dans les loisirs. La troisième enquête révèle que le nombre d'années d'expérience dans un travail actif ou passif est proportionnel au taux de participation à des loisirs. Trois études de Karasek présentent que les loisirs ne sont pas la compensation au travail passif ou au travail de forte tension. On compense le manque d'opportunité à décider au travail par la recherche d'un loisir qui nous permette de le faire. Mais, au contraire, c'est le mode de travail qui détermine la préférence des loisirs de l'individu.

#### **22.4 Sport comme un moyen contre le stress**

L'activité physique, par exemple le jogging, réveille le cerveau à produire des endorphines qui sont de peptides ayant des effets similaires à ceux des opiacés. Elles ont un rôle dans la défense de la douleur<sup>167</sup>. Après une activité physique, la pression artérielle est plus basse et le rythme cardiaque plus lent. Les personnes stressées qui pratiquent un exercice physique peuvent diminuer l'impact du stress<sup>168</sup>.

Une enquête menée par l'association nationale pour la promotion des activités physiques et sportives dans le monde du travail (ASMT) en 1996 avec 3 022 ensembles de réponses sur l'effet protecteur de l'activité physique sur le stress professionnel montre les résultats positifs des pratiques physiques et sportives sur le stress au travail. Trois facteurs sont déclarés comme protecteurs contre le stress : la pratique régulière d'une activité physique et sportive, la maîtrise de son temps et les activités de loisir. La population qui pratique au moins une heure d'activité physique

---

<sup>167</sup> LÔO Pierre, et al. op.cit. p. 85-86

<sup>168</sup> GRAZIANI Pierluigi, et al. op.cit, p. 97

ou sportive par semaine est moins stressé que celle qui n'en pratique pas (20,4% contre 28,8%)<sup>169</sup> .

L'étude de Karasek et de l'ASMT est faite dans une direction différente. Karasek montre l'influence du travail sur la vie en dehors du travail. L'ASMT présente les effets de la pratique physique, sportive, et aussi les activités de loisir comme des moyens protecteurs contre le stress. Le rôle des loisirs dans le travail reste encore à approfondir.

---

<sup>169</sup> CHOUCHAN Dominique, "Stress pratiques sportives et monde du travail " : une grande enquête, 1998

## CHAPITRE 23

### Méditation

#### 23.1 Méditation

On s'intéresse, tout d'abord, à la définition et l'origine de mot « méditation ». Méditer vient d'un mot latin de *meditari* qui signifie 's'exercer'<sup>170</sup>. Selon le Petit Robert, il y a deux définitions. La première est de « se soumettre à une longue et profonde réflexion » et la deuxième est de « penser longuement, profondément ». Donc, le verbe *méditer* a le sens de penser ou de réfléchir. Les ouvrages avec le titre de méditation dans les documentations chrétiennes présentent souvent la réflexion des auteurs sur un thème de préférence surtout sur la vie spirituelle<sup>171</sup>.

Un acte dans la pratique bouddhiste est défini par le mot méditation en expliquant la manière de pratique de rester immobile et de chercher la vérité. Cependant, la méditation bouddhiste a le sens différent de même mot appliqué aux chrétiens. Si les chrétiens méditent sous une forme de prière contemplative ou méditative avec la pensée ou la réflexion d'être en communion avec Dieu, les bouddhistes méditent sans penser, ni réfléchir. La méditation bouddhiste est de ne pas s'exercer ni physiquement, ni spirituellement.

Le dictionnaire encyclopédique du bouddhisme, dirigé par Philippe Cornu définit la méditation du bouddhisme d'« une pratique ou un processus spirituel où le pratiquant se tourne vers l'intérieur, faisant appel à différents techniques d'unification des trois portes (posture, respiration, attention...) visant ainsi à dissiper progressivement les états d'esprit grossiers perturbés par les passions et la discursivité, afin de parcourir les stades de recueillement qui mènent vers l'éveil ultime. »

D'après les bouddhistes, la méditation peut signifier trois termes en sanskrit : bhāvānā, samādhi et dhyānā. Le bhāvānā signifie un ensemble d'exercices de l'esprit et d'états spirituels développés grâce à ces pratiques. Le samādhi désigne

---

<sup>170</sup>ROBERT Paul. op.cit; p. 1376

<sup>171</sup> Voir DE LUBAC Henri. *Méditation sur l'Eglise* 2<sup>e</sup> éd. Paris : Edition Montaigne, 1985 et

LEGAUT Marcel. *Méditation d'un chrétien du XXe siècle*. Paris : Editions Aubier-Montaigne, 1983

généralement un état de méditation profond que l'on peut traduire par "recueillement", "absorption méditative " ou "stabilisation méditative". Le dhyānā désigne des états de recueillement résultant de samādhi.

Le mot « zen » vient du mot dhyānā. Quand le bouddhisme arrive en Chine, le mot dhyānā en sanskrit devient channa ou tch'an en chinois. Quelques siècles plus tard, les japonais implantent le bouddhisme au Japon, ce terme devient Zenna et puis Zen comme le terme abrégé de Zenna.

Selon la technique de méditation bouddhiste, il y a deux formes de méditation. La première appelée samatha est la méditation du calme mental où l'on s'entraîne à apaiser les turbulences de l'esprit. La deuxième est vipassana qui est la méditation de la vision pénétrante où l'on pénètre la véritable nature des phénomènes en développant la conscience suprême.

Par cet égard, on voit tout d'abord que l'on calme l'esprit jusqu'au moment où l'esprit devient plus fort et puis par cette nouvelle condition de l'esprit, on peut atteindre d'autres niveaux d'efficacité de capacité de l'esprit à comprendre la nature de notre être et de l'environnement.

### **23.2 Calmer l'esprit**

Parmi plusieurs techniques de méditation, il y a deux principes importants communs. Ils sont la concentration et la relaxation. Ces deux éléments sont les précurseurs nécessaires pour arriver à un état de sérénité. Généralement, ces deux activités ne sont pas toujours ensemble. La concentration mène souvent à la tension. La relaxation est plutôt un contraire de la concentration. Mais, si les deux éléments se font au même moment, les fonctions physique et mentale seront plus efficaces. Daniel Goleman a proposé un terme de « fluidité ». Cette terme est montré, par exemple, de manière qu'« on est dans un tel état d'extase que l'on n'a presque pas l'impression d'exister. Cela m'arrive souvent. Ma main paraît écrire toute seule, comme si je n'avais rien à voir avec ce qui se passe. Je reste assis à contempler tout cela avec admiration et étonnement. Ça coule tout seul <sup>172</sup>» Les sportifs de haut niveau ou les élèves qui

---

<sup>172</sup> GOLEMAN Daniel, op.cit. p 141

réussissent peuvent confirmer par leurs expériences la même chose. Cet état rend la condition de performance optimale efficace avec une dépense minimale d'énergie mentale. C'est le contraire de la concentration tendue qui est alimentée par l'inquiétude. Daniel Goleman a déclaré que cette condition est le summum de l'intelligence émotionnelle<sup>173</sup>. La pratique de la méditation se base également sur ce principe. On prend du recul des tourbillons de pensées en ralentissant toutes les activités mentales. Selon Goleman, il y a une étude qui affirme que le cerveau des personnes qui se concentraient très intensivement devenait plus calme et moins actif<sup>174</sup>.

Les techniques de focalisation et de visualisation sur un objet ou de respiration ou bien l'utilisation de mantra sont un soutien pour fixer l'esprit, stabiliser la concentration et économiser l'énergie mentale. Selon les pratiquants bouddhistes, plus on pense, plus on se fatigue et plus on consomme de l'énergie. Plus on médite, plus on se repose et on se revigore. Le bouddhisme zen utilise une expression de « ici et maintenant » pour nous apprendre à connaître et à expérimenter les perceptions, les pensées et les émotions à l'instant.

### **23.3 Intériorisation**

Jusqu'à un bon moment de relaxation et de concentration, on aura l'expérience d'une distinction entre « moi » et « pas moi ». C'est le développement de l'esprit pour comprendre les mécanismes de l'attachement de l'ego. Puis les barrières entre l'intérieur et l'extérieur se dissolvent. L'ouverture et l'expansion de l'esprit rendent son état avec une dimension de plus en plus universelle. Puis amour, compassion et pardon peuvent se développer. La souffrance de soi et des autres est ressentie grâce à la nature plus forte de l'esprit. La vieillesse, la maladie et la mort sont repérées comme des souffrances universelles. Tous les êtres vivants sont respectés comme les accompagnants du système de l'univers immense et sans limite que les bouddhistes appellent le Samsara. Le sentiment d'envie de partage et d'empathie de chacun évolue et enfin l'esprit positif et salubre est cultivé.

---

<sup>173</sup> Ibid p142

<sup>174</sup> GOLEMAN Daniel (sous la direction). *Quand l'esprit dialogue avec le corps Entretiens avec le Dalaï-lama sur la conscience, les émotions et la santé*. Paris : Guy Trédaniel Éditeur, 2007, p.311

Selon Pierre L o, le bouddhisme est une discipline de l'esprit à base de méditation. C'est une science de l'esprit. La méditation, c'est une pratique pour éviter de tomber dans des « pensées négatives » (ambition, goût des richesses, esprit de domination) en identifiant les pensées et en les dissolvants. Après l'arrêt des idées, on réalise un état « d'éveil ». C'est la découverte ultime de soi et des choses quand l'esprit s'est libéré. La sérénité est là. Ce travail mental et spirituel construit des pensées intuitives et non des pensées discursives. Il a conclu que le bouddhisme n'est pas une religion, ni une philosophie. Le bouddhisme n'est qu'une simple technique de maîtrise de soi avec une richesse d'expériences et des résultats surprenants<sup>175</sup>.

### **23.4 Epanouissement**

Si le travail est considéré comme une source d'épanouissement, il est encore sous la condition du principe de production de biens. La méditation est aussi un autre outil pour s'épanouir. Mais l'épanouissement par la méditation évolue dans une dimension spirituelle qui est au-delà du principe matériel.

### **23.5 Méditation, gestion du stress et intelligence émotionnelle**

La méditation est déjà connue comme une méthode de lutte contre le stress, soit par la méthode de relaxation, soit par la méthode de thérapie comportementale<sup>176</sup>. La plupart des recherches scientifiques se basent sur le stress de modèle physiologique. Sudsuang Ratee (1990) et al. ont mené une étude en Thaïlande sur l'effet d'une méthode de méditation bouddhiste. Il y a une réduction de cortisol, de la pression sanguine, de la fréquence de pouls, de volume de poumon, l'augmentation de protéine et le temps de réaction. La pression sanguine augmente chez les personnes qui méditent dans un programme de 2 mois de méditation<sup>177</sup>. Le MBSR ou Mindfulness-Based Stress Réduction fondé par Jon Kabat-Zin (1979) est une méthode apparue dans plusieurs articles. Des études sur cette méthode comme un traitement montrent les effets positifs sur les patients divers : 46% et 56 % de réduction de douleur pour les patients de douleurs mixtes et chroniques, amélioration significative

---

<sup>175</sup> L O Pierre, et al. op.cit, p. 112

<sup>176</sup> RIVOLIER Jean. *L'homme stressé*. Paris : PUF, 1989, p. 256

<sup>177</sup> SUDSUANG Ratee, CHENTANEZ Vilai, VELUVAN Kongdej, Effect of Buddhist Meditation on Serum Cortisol and Total Protein Levels, Blood Pressure, Pulse Rate, Lung Volume and Reaction Time, *Physiology & Behavior*. Vol.50 (1990) p. 543

chez les patients de l'angoisse. 92 % de guérison de désordre panique<sup>178</sup>. Reibel Diane K. (2001) montre que les patients hétérogènes qui participent au programme de MBSR ont une amélioration de la santé (28% de réduction de MSCL (Medical Symptom Checklist), 38% de réduction de SCL-90R (Symptom Checklist-90), etc<sup>179</sup>. Carlson Linda (2004) montre aussi la réduction de cortisol, la réduction de cytokine Th1 (pro- inflammatoire), la pression sanguine systolique et le rythme cardiaque chez les patients de cancers du sein et de prostate après une participation de huit semaines de programme MBSR<sup>180</sup>. Kim Do- Hoon et al. (2004) publie son étude de l'augmentation de nitrate sanguin et la réduction de MDA (malondialdéhyde) dans le sang. Ces deux éléments sont les facteurs de risque cardiovasculaire<sup>181</sup>.

L'étude sur l'effet de la méditation sur la gestion de l'émotion est moins publiée. Tori Christopher a étudié en Thaïlande l'effet de changement de l'échelle psychologique par deux retraites dans différentes spiritualités. Une retraite menée dans la tradition catholique, dans laquelle, il y a la cérémonie liturgique, la prière, le sermon et discussion en groupe. Une autre retraite menée de tradition bouddhiste qui est faite dans une ambiance de silence avec la pratique de la méditation en position soit assise, soit en marchant et il y a aussi le sermon. Les deux pratiques ont pour résultats, des changements de l'émotion (maturité émotionnelle, accomplissement, chaleur sympathique) supérieure au groupe témoin. L'émotion maturité et la chaleur sympathique sont plus développées dans la retraite bouddhiste que dans la retraite catholique. L'accomplissement est plus évolué dans la retraite catholique que dans la retraite bouddhiste<sup>182</sup>.

---

<sup>178</sup> SALMON Paul, Mindfulness in Clinical Practice, Cognitive and Behavioral Practice 11 (2004), p.440

<sup>179</sup> REIBEL Diane, GREESON Jeffrey M, BRAINARD George C, et al. Mindfulness-based stress reduction and health-related quality of life in a heterogeneous patient population, *General Hospital Psychiatry* 23 (2001) p.183

<sup>180</sup> CARLSON Linda E., et al. One year pre-post intervention follow-up of psychological, immune, endocrine and blood pressure outcomes of mindfulness-based stress reduction (MBSR) in breast and prostate cancer outpatients, *Brain, Behavior, and Immunity* (2007), p.1-12  
doi:10.1016/j.bbi.2007.04.002

<sup>181</sup> KIM Do-Hoon, MOON Yoo-sun, KIM Hee-Sung, et al. Effect of Zen meditation on serum nitric oxide activity and lipid peroxidation. *Progress in Neuro-psychopharmacology & Biological Psychiatry* 29 (2005) p.327-331

<sup>182</sup> TORI Christopher D. Change on psychological scales following buddhist and roman catholic retreats, *Psychological report*. Vol.84(1999), p.125-126

Tara Bennette-Goleman, épouse de Danial Goleman, dans « l'alchimie des émotions », constate que la méditation d'attention qu'elle est en train de pratiquer permet de scruter plus à fond l'instant présent, de le percevoir avec plus de finesse et de subtilité que l'attention ordinaire. Cette méthode permet au sujet d'identifier ses automatismes émotionnels négatifs<sup>183</sup> et il peut rester dans ses automatismes émotionnels transparents<sup>184</sup>. C'est un moyen de transformer les émotions. Dans « Quand l'esprit dialogue avec le corps, entretien avec le Dalaï-Lama sur la conscience, les émotions et la santé » qui vient du dialogue du Dalaï-Lama et de plusieurs participants scientifiques occidentaux : Varela Francisco, directeur de recherche au CNRS à Paris, Saron Clifford, psychologue à l'Albert Einstein Medical School à New York City ; Davidson Richard, directeur du laboratoire de Neurosciences de l'affectif à l'Université du Wisconsin ; Brown Daniel, maître-assistant en laboratoire de psychologie de l'École de Médecine de Harvard ; Yearley Lee, professeur d'anthropologie religieuse à l'Université de Stanford ; Goleman Daniel, journaliste scientifique ; Salzberg Sharon, professeur en titre à l'Insight Meditation Society à Barre et Kabat-Zin Jon, directeur de programme de réduction du stress et de relaxation à l'Université du Centre Médical du Massachusetts. Le rôle de l'esprit sur le corps est au centre dans ce dialogue. Les participants partagent ses connaissances scientifiques les plus récentes, par exemple, le lien entre le cerveau et l'immunité<sup>185</sup>, indicateurs de l'émotion au laboratoire<sup>186</sup>. La méditation est introduite dans le dialogue comme thérapie par plusieurs notions<sup>187</sup>. Kabat-Zin Jon raconte son application de méditation avec les patients. La pratique d'intention est formée. Lorsque les gens développent davantage de stabilité et de calme dans la pratique de méditation, ils se trouvent spontanément plus calmes. De plus, la continuité de la conscience les protège des réactions du stress. A la fin du programme, il y a une forte réduction du nombre de symptômes tant médicaux que psychologiques tels que l'anxiété, la colère, l'hostilité, et la somatisation<sup>188</sup>. Il ajoute aussi que lorsque la thérapie est réussie, c'est-à-dire que les gens ont des expériences positives dans la

---

<sup>183</sup> BENNETT-GOLEMAN Tara. L'alchimie des émotions S'affranchir des émotions négatives pour retrouver une paix intérieure durable. Paris : Pocket, 2002, 565 p.29

<sup>184</sup> Ibid. p.426

<sup>185</sup> GOLEMAN Daniel (sous la direction). Quand l'esprit dialogue avec le corps Entretiens avec le Dalaï-lama sur la conscience, les émotions et la santé. Paris : Guy Trédaniel Éditeur, 2007, p.77

<sup>186</sup> Ibid, p.96

<sup>187</sup> Ibid, p.41-154

<sup>188</sup> Ibid, p.180

méditation, ils s'ouvrent vers un plus profond sens de bien-être intérieur<sup>189</sup>. Brown Daniel partage la connaissance de son côté que l'expérience de méditation se développe par le changement de l'aptitude à l'attention et à la conscience. Après avoir maintenu une stabilité de la conscience, les gens acquièrent de la souplesse en traversant quelques distractions et ils peuvent rappeler leur esprit plus aisément. Ensuite, les émotions continuent à se produire et ont une plus grande intensité<sup>190</sup>.

---

<sup>189</sup> Ibid, p.259

<sup>190</sup> Ibid, p. 310

PARTIE III  
HYPOTHESES

## CHAPITRE 24

### Problématique et Hypothèses

#### 24.1 Problématique

Le stress professionnel est un sujet que l'on trouve dans plusieurs disciplines. Ainsi, le sens original du stress vient du domaine des sciences médicales. Cependant c'est le stress professionnel qui devient de plus en plus important dans notre société. Le stress professionnel dans sa définition conceptuelle a pour base des déséquilibres de l'individu qui doit faire face à une situation donnée qui lui impose des contraintes. Pour notre étude, on s'intéresse alors au sujet, à l'environnement au travail et au effet de ces déséquilibres.

Le problème de stress devient de plus en plus important. En effet, le coût et le nombre de personnes qui touchent ce problème augmentent. Les changements de la société venant du progrès technique et scientifique amènent une nouvelle économie et un changement (radical) de l'organisation du travail. Les nouveaux modes de l'organisation du travail, sont-ils les facteurs qui engendrent ou qui réduisent le stress ? Est-ce que l'autonomie et les nouvelles technologies sont aussi les facteurs de stress au travail ?

La méditation est une méthode conseillée pour gérer le stress. Peut-elle avoir aussi un rôle dans le domaine du travail ? Est-ce que la méditation peut être considérée comme un loisir ? Si la méditation réduit le stress, d'autres loisirs peuvent-ils aussi avoir ce même rôle fonctionnel ? Au lieu des critères physiologiques et comportementaux du stress, est ce qu'il y a, d'autres critères par exemple, comme l'intelligence émotionnelle, qui explique comment la méditation fonctionne sur le stress ? Comment on expliquer le fonctionnement de cette pratique auprès des gens qui font régulièrement de la méditation ? Et enfin, est-ce que la méditation peut être une solution de gestion du stress professionnel ?

## 24 .2 Hypothèses

- La méditation a un rôle bénéfique de gérer le stress auprès des pratiquants.
- La durée et la fréquence de la pratique rendent plus bénéfique la méditation aux pratiquants.
- La méditation aide les pratiquants au niveau émotionnel ou bien elle améliore la condition de l'intelligence émotionnelle du sujet.
- Les conditions de vie professionnelle, par exemple, les catégories socioprofessionnelles, les modes de travail, l'utilisation des Nouvelles Technologies de l'information et de la Communication sont des facteurs qui peuvent être des facteurs de stress au travail.
- D'autres loisirs, par exemple le sport, ont aussi un rôle sur la gestion du stress.

PARTIE IV  
TERRAIN D'ETUDE

## Terrain d'étude

Dans le chapitre vingt quatre, nous montrons comment choisir le terrain d'étude, soit ceux qui pratiquent la méditation ou soit les sportifs. La méthode de méditation de l'école bouddhiste choisie est démontrée dans le chapitre vingt cinq. Le centre bouddhiste qui est le terrain de notre étude est présenté ensuite dans le chapitre vingt six. Et on présente la vue générale de bouddhistes français dans le chapitre vingt sept pour connaître l'histoire, l'état actuel et la motivation des français qui s'intéressent à cette pratique.

## CHAPITRE 25

### Choix et nature de terrain d'étude

#### 25.1 Choix du terrain de l'étude

Le choix de conduire une enquête dans une entreprise en cherchant une population qui pratique la méditation et en comparant avec un groupe de témoin semble trop difficile et n'est quasiment pas faisable car la taille de la population des pratiquants de méditation bouddhiste en France est encore très petite comparée à la population totale.

On décide d'approcher directement à l'endroit fréquent par les personnes qui s'intéressent à pratiquer la méditation. Parmi beaucoup de temples et de centres bouddhistes en France, l'Association Zen Internationale (AZI) est le groupe bouddhiste national et international le plus intéressant pour les raisons suivantes :

1. Homogénéité de la pratique

L'Association Zen Internationale évolue par l'initiation des anciens disciples du Maître Deshimaru. Le groupe continue à garder le concept, la technique et le mode d'enseignement donné par Maître Deshimaru. Donc, généralement cette pratique a différents endroits en France reste dans le même modèle.

2. La méditation est une activité essentielle

Le Zazen est toujours indispensable pour toutes les personnes qui veulent participer aux activités des centres. Il y a moins d'intérêt pour l'enseignement philosophique.

3. La taille de la population

L'Association Zen Internationale a de nombreux temples, centres, dojos et de correspondants, très importants<sup>191</sup> (une centaine d'endroits en France) parmi toutes les institutions bouddhistes en France

#### 25.2 Groupe d'activité similaire

On s'intéresse au sport comme étant une activité modèle qui peut donner également un effet positif sur la gestion du stress au travail. Un échantillon de gens sportifs est

---

<sup>191</sup> DILIBERTO Virginie, *Vers un bouddhisme zen français ?*, Thèse : Anthropologie : Nice, 2001, p.391

envisagé pour cet intérêt. Bien que l'on veuille faire la comparaison entre les effets du sport et de la méditation sur le stress, le principe de statistique ne nous le permet pas car l'échantillon d'étude et de celui de contrôle doit venir de la même population. Donc, la comparaison entre les deux groupes de ces études n'était pas faisable. Cependant, cette étude, comme étude exploratoire, a pour objectif l'étude de groupes de personnes qui font du sport pour au moins donner des idées sur les mêmes questions que l'on pose aux pratiquants de méditation.

### **25.3 Choix du terrain du groupe sportif**

Etant une activité plus pratiquée par les gens que la méditation, on décide de recueillir les données de ce groupe dans un échantillon moins grand. Grâce à l'aide d'un médecin sportif, il nous aide à distribuer les questionnaires de notre étude chez plusieurs masseurs kinésithérapeutes à Strasbourg et aux alentours. On peut considérer les sportifs qui remplissent le questionnaire comme un sportif professionnel. Cette condition est similaire aux pratiquants bouddhistes qui sont des gens déjà engagés dans la méditation.

## CHAPITRE 26

### La méditation auprès de L'Association Zen Internationale (AZI)

#### 26.1 Zazen

Après avoir choisi l'AZI comme terrain d'étude, on étudie la pratique de méditation dans cette école. On peut commencer par le sens de mot Zen. Le terme "Zen" vient de Zenna qui correspond à la prononciation japonaise du mot chinois Ch'an, lui-même étant la transcription du sanskrit Dhyānā qui signifie méditation<sup>192</sup>. Le Zazen est un mot japonais qui signifie « méditation assise ». Maître Deshimaru qui est fondateur de cette association préfère de simplifier ce terme de " s'asseoir, seulement s'asseoir".

Selon Virginie Diliberto, Zazen, c'est adopter la posture du Bouddha en méditation, revenir à la condition originelle du corps et de l'esprit. Dans le zen, la méditation permet à chaque individu de voir sa propre nature fondamentalement vide, de supprimer toute dualité notamment celle qui existe entre l'être et non-être. Zazen, c'est également tourner son regard vers l'intérieur. C'est une enquête sur soi-même, sur les profondeurs de son être. Les pratiquants zen utilisent souvent l'image du 'retour à la maison' ou du 'retour chez soi' pour exprimer cette rencontre avec leur nature originelle<sup>193</sup>. Faire Zazen, c'est reconnaître que l'on a depuis toujours la nature de bouddha<sup>194</sup>. Cette école ne suit pas le concept de modèle de méditation progressive qui est constituée par samatha et vipassana. Il propose Zazen comme le mode d'accès direct à l'Eveil.

La méditation bouddhique implique normalement un sujet méditant et un objet sur lequel celui-ci fixe son attention. Cependant, on ne cherche rien en méditant. On ne fait que se concentrer sur la posture et la respiration. Il y a trois points essentiels selon l'enseignement du zazen, ce sont la posture du corps, la respiration et l'attitude de l'esprit.

---

<sup>192</sup> La définition propre de terme dhyānā est des états de recueillement résultant de méditation.

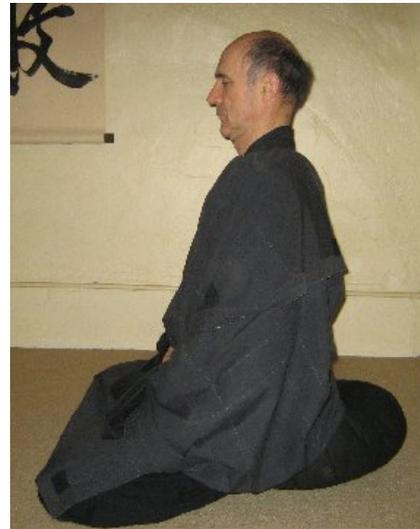
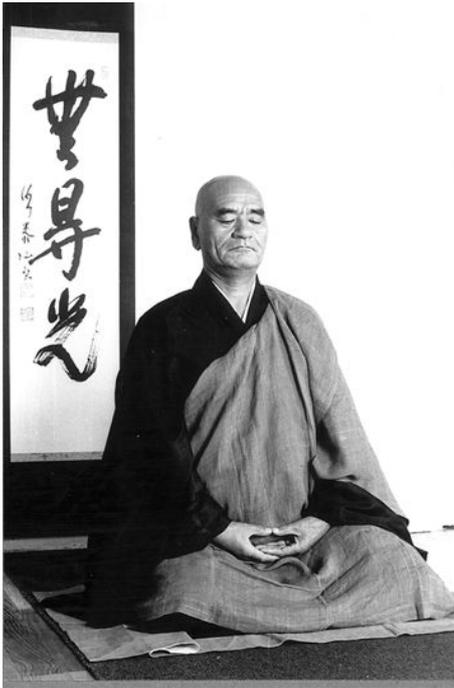
<sup>193</sup> DILIBERTO Virginie, *Vers un bouddhisme zen français ?*, Thèse : Anthropologie : Nice, 2001

<sup>194</sup> CORNU Philippe. *Dictionnaire encyclopédique du Bouddhisme*. Paris : Éditions de Seuil, 2001p 703

## 26.2 Endroit et les outils de pratique

L'endroit de pratique est une condition indispensable, donc on choisit un lieu tranquille, soit le domicile, soit dans un centre de méditation pour pratiquer. Pour les vêtements, si la pratique est en groupe, des teintes sombres sont préférables pour éviter d'être distrait par les couleurs des vêtements. Un coussin (zafu) est un outil important pour aider à stabiliser la posture pendant la pratique.

## 26.3 Posture du corps



Pour une session de zazen, on suggère aux pratiquants à méditer de la position assise soit lotus complet, soit demi-lotus. Au début de séance, après avoir pris correctement position sur le zafu (petit coussin rond), il faut basculer le bassin vers l'avant, ce qui permet au bas du corps d'exercer une pression sur le sol. Par cette manière, le dos se dresse de lui-même et les épaules légèrement en arrière, il faut veiller à ne pas trop cambrer le dos. Il faut aussi veiller à garder la nuque tendue dans le prolongement de la colonne vertébrale et de rentrer le menton. La bouche est fermée de façon naturelle. Les yeux mi-clos, le regard est posé à environ un mètre avant soi. Il ne doit pas se porter ni sur la droite, ni sur la gauche, ni fixer un point particulier. Le regard est immobile, mais il ne se perd pas dans le vague.

La position des mains de zazen est de poser la main droite, paume tournée vers le haut. Elle accueille la main gauche paume également tournée vers le haut. Les pouces sont tendus et se touchent de façon de former une ligne horizontale

Au début et à la fin du zazen, les pratiquants se dodelinent de gauche à droite, puis de droite à gauche. Il répète ce mouvement sept à huit fois de manière dégressive. La main est ramenée sur le genou correspondant pour cette balance du corps. Paume tournée vers le haut, les doigts sont repliés de façon à enserrer le pouce. Après repris la position initiale, zazen peut commencer.

Cette position de balance est faite encore une fois à la fin de séance. Puis, on joint les paumes des deux mains, les avant-bras sont détachés du corps en inclinant le buste (à partir des hanches) vers l'avant sans arrondir le dos. Ensuite, on se dresse en préservant la même rectitude. Alors, les poings fermés et les mains sont à nouveau posés sur chacun des genoux. Le corps oscille encore une fois, mais dans la manière progressif. Puis, on décroise les jambes pour sortir de la posture.



Lors d'une séance formelle, il y a une pratique de méditation en mouvement ou « kin hin » (la marche) pendant cinq à dix minutes entre les séances de zazen. L'attitude du corps est la suivante. Comme l'image de zazen, la nuque tendue, le colonne vertébrale droite, le menton rentré, les yeux mi-clos, le regard se pose à un mètre devant soi. Il ne faut pas se tourner ni à gauche ni à droite. Pour la position des mains, le pouce est rentré à l'intérieur du poing, le pouce de la main gauche se place au sternum, la paume face au sol. Puis la paume de la main droite recouvre celle de la gauche. Les doigts sont maintenus serrés. Les coudes, détachés du buste, forment avec les avant-bras une ligne horizontale. Les épaules sont étendues. La marche s'effectue lentement et calmement. Le pratiquant avance au moment de l'inspiration et marque un temps

d'arrêt à celui de l'expiration. Il avance d'abord le pied droit d'un demi-pas en prenant soin de basculer tout le poids du corps sur cette jambe. Ce mouvement du corps part des hanches et non du pied.

#### **26.4 Respiration**

Selon la respiration, on respire par le nez et non pas la bouche. Elle est naturelle, ni exagérée, ni ralentie. Elle suit simplement son propre rythme<sup>195</sup>.

#### **26.5 Attitude de l'esprit**

En zazen, l'attitude de l'esprit à adopter est la suivante : l'observer sans la juger, ne pas s'y attacher ni essayer de la chasser mais simplement la 'laisser passer'. Aucune pensée ne doit obstruer la pratique de zazen. Il doit être entièrement présent dans sa posture : 'ici et maintenant'. Si un souvenir surgit, il ne faut pas le retenir pensant 'j'ai dû faire ça ou dire ça. Il ne faut pas penser au futur. En résumé, en zazen, corps, respiration et esprit sont inextricablement liés<sup>196</sup>.

#### **26.6 Autres activités**

L AZI organise des retraites nommé sesshin. Ce sont des sessions de pratiques intensives qui peuvent durer un week-end jusqu'à une dizaine de jours. Lors d'une sesshin, six à sept heures par jour sont consacrés à la pratique. Une sesshin ne favorise pas seulement la pratique en groupe, mais elle permet aussi de vivre en communauté ou chacun participe aux tâches quotidiennes d'entretien. Le Samu est le terme qui définit le travail effectué pour le fonctionnement de la communauté

---

<sup>195</sup> DILIBERTO Virginie, *ibid*, p. 419

<sup>196</sup> *Ibid*. p.422

## CHAPITRE 27

### Association Zen Internationale (AZI)

#### **27.1 Objectif**

L'association Zen Internationale (AZI) a été fondée en 1970 par Maître Taisen Deshimaru pour lui permettre de diffuser la pratique et l'enseignement du zen.

#### **27.2 Présentation**

Cette association rassemble, en Europe et au-delà, des pratiquants et des dojos qui se réclament de son enseignement et de l'appartenance à l'école de zen Soto. Cela représente plus de 200 dojos et lieux de pratique dans le monde, en Europe principalement.

#### **27.3 Fonction**

Dès son origine, elle a permis l'organisation de nombreuses sesshin (retraites de pratique intensive) et autres manifestations liées à sa pratique, ainsi que le traditionnel ango (retraite d'été) que pratiquent chaque année toutes les communautés bouddhiques dans le monde.

#### **27.4 Organisation**

Aujourd'hui, l'AZI regroupe les différentes sangha (communautés des pratiquants) qui se sont constituées naturellement autour des successeurs du Maître Deshimaru. Ceux-ci continuent à pratiquer ensemble au temple de la Gendronnière et entretiennent un esprit de concertation et de coordination pour harmoniser les différentes sangha et promouvoir les moyens qui correspondent à l'objet et aux buts de l'association. L'AZI est également en relation permanente avec les autres sangha zen dans le monde, notamment avec l'école Soto japonaise et son organe administratif, la Sotoshu Shumuchō.

L'AZI est présidée par un comité de 24 personnes avec les plus anciens disciples du Maître Deshimaru. Son bureau se réunit tous les mois pour définir les grandes orientations de la sangha, décider des actions concernant la vie des dojos et entretenir le patrimoine qui lui a été confié.

### **27.5 Maître Taisen Deshimaru**

Maître Taisen Deshimaru est un moine bouddhiste japonais qui a pratiqué la méditation zen avec l'un des maîtres zen les plus influents du Japon depuis l'âge de 22 ans.

Selon le conseil de son maître, Taisen Deshimaru a suivi l'enseignement bouddhiste tout en menant une vie active dans le social même s'il souhaitait devenir moine. En 1965, son maître lui a permis de faire l'ordination et il demande également à Taisen Deshimaru l'autorisation de transmettre l'enseignement. Deux ans plus tard, il se rend en Europe seul et sans argent. Après son installation à Paris, il donne des enseignements de la pratique zen partout en France et en Europe. Avec le soutien et l'enthousiasme de nombreux disciples, il fonde l'AZI en 1970 et crée les quatre premiers dojos en province et à l'étranger (Strasbourg, Le Havre, Marseille, Genève). En 1979, il inaugure le temple de la Gendronnière, un des plus grands temples zen dans le monde. Il décède en 1982 après avoir fortement implanté la pratique du zen en Europe.<sup>197</sup> .

### **27.6 Mode d'activité de l'AZI**

Les activités de l'AZI correspondent à deux représentations : loisirs et pratique spirituelle. Pour trois fonctions majeures des loisirs (délassement, divertissement et développement) et quatre caractères (libératoires, désintéresse, hédoniste et personnel) de Dumazedier, le mode de fonctionnement de l'AZI s'accorde à tous les critères du loisir sous la condition du regard du caractère hédoniste par la quête de paix intérieur au lieu du plaisir en général. Donc, la pratique de la méditation zen est à la fois une pratique spirituelle et un loisir. On peut dire aussi que la méditation zen est un loisir et en plus une dimension spirituelle.

---

<sup>197</sup> <http://www.zen-azi.org/spip.php?article2>

## CHAPITRE 28

### Bouddhistes français

#### 28.1 Histoire brève du bouddhisme en France

Les Français connaissent le bouddhisme depuis longtemps. Ce sont des missionnaires, des commerçants, des explorateurs du XVIe au XVIIIe siècle qui ont fait les premiers rapports sur le bouddhisme. Arthur Schopenhauer, philosophe allemand est considéré comme la personne qui a introduit des idées bouddhistes en Occident par ses ouvrages. Il a partagé avec le bouddhisme le concept de l'existence de la souffrance comme le fond de la vie<sup>198</sup>. Nietzsche, élève de Schopenhauer, est une autre personne qui a critiqué le bouddhisme en comparaison avec le christianisme. Alexandra David-Neel est une française qui a voyagé plusieurs années en Inde, au Tibet, en Chine et au Japon. Elle était aussi la première femme d'origine européenne à séjourner à Lhasa au Tibet. En 1911, elle a écrit « le Bouddhisme du Bouddha ». Dans cet ouvrage, elle a expliqué la méditation comme une activité à analyser et pour le contrôle de soi.

Le bouddhisme ne s'est développé véritablement en occident qu'à la deuxième moitié du XXe siècle. Un des facteurs importants est le changement de la mentalité occidentale. Dans les années 60, il y a eu le mouvement de la «contre-culture». Les jeunes ont remis en cause certaines valeurs de la modernité et la demande de l'expérience individuelle et communautaire est forte et sacrée. Ils se sont alors tournés vers l'Orient pour emprunter les valeurs spirituelles d'expérience intérieure et de réalisation de soi. Le bouddhisme est pris en compte comme nouveau fondement de la science de l'âme<sup>199</sup>. Arnaud Desjardins, journaliste et réalisateur de télévision est un exemple des jeunes de l'époque qui a tourné plusieurs documentaires sur la spiritualité orientale. Le succès de deux volets du message des Tibétains à la demande de milliers spectateurs accentue l'accueil grandissant du bouddhisme en France. Matthieu Ricard est un autre exemple. Il est fils de Jean-François Revel, philosophe,

---

<sup>198</sup> SCHOPENHAUER Arthur. *Le monde comme volonté et comme représentation*. Paris : P.U.F, 1966, p. 393

<sup>199</sup> Ibid.

essayiste et journaliste français. Pendant une année, il a dirigé une thèse en génétique cellulaire à l'Institut Pasteur, sous la direction du Pr. François Jacob, Prix Nobel de Médecine, il a fait un voyage en Inde. Par cette occasion, il a rencontré des maîtres spirituels tibétains. Cette rencontre lui a donné une inspiration. Après être retourné en France et avoir terminé ses études, Matthieu Ricard a décidé de s'établir dans l'Himalaya et de devenir moine bouddhiste en 1972.

L'immigration des asiatiques est un autre facteur important du développement du bouddhisme en France. Les combattants vietnamiens durant la deuxième Guerre Mondiale sont la première vague de bouddhistes asiatiques. Ensuite, c'est la Guerre Froide qui a obligé l'occident à recevoir les réfugiés vietnamiens, laotiens et cambodgiens. La majorité des immigrants indochinois sont bouddhistes. L'invasion de la Chine au Tibet est un autre événement important qui a forcé les lamas tibétains à s'exiler de leurs pays. Thich Nhât Hanh, moine vietnamien, s'est exilé de son pays par contrainte politique. Il a installé un centre bouddhiste vietnamien dans le Village des pruniers en 1982. Aujourd'hui, il y a plus de cinq mille européens qui sont rattachées à ce centre.

Le Dalaï-lama, lama tibétain, lauréat du prix Nobel de Paix en 1989, est un autre exemple de personne qui s'est exilé de son pays à cause des conflits politiques.

La médiatisation et la disponibilité de l'information partage un rôle important dans la rencontre du bouddhisme et de l'Occident. L'accentuation du phénomène de la diffusion du bouddhisme en Occident ne montre que les aspects les plus positifs<sup>200</sup>. Par rapport à la disponibilité des textes bouddhistes, le rayon du bouddhisme dans les librairies est un rayon important. Plusieurs livres bouddhistes ont déjà été publiés par centaine de milliers d'exemplaires. Par exemple, « *le livre de la vie et de la mort* » de Sogyal rinpoché (plus de 250 000 exemplaires), « *le moine et le philosophe* » de Jean-François Revel et Matthieu Ricard (350 000 exemplaires en 2003).

## **28.2 Population bouddhiste en France**

---

<sup>200</sup> Ibid.

L'Union Bouddhiste de France (UBF) a estimé qu'il y a 600 000 bouddhistes français. La répartition est de 50 000 chinois, 400 000 réfugiés du sud-est asiatique et 150 000 français de souche. Les pouvoirs publics français, via le ministère de l'Intérieur et des Cultes, estiment à environ un «maximum de 400 000» le nombre des bouddhistes en France, dont «environ 50 000 Français convertis<sup>201</sup>». Un sondage mené par l'institut BVA, publié en 1999 par la revue *Psychologies* montre qu'il y a cinq millions de français qui se déclarent proches des valeurs défendeurs par le bouddhisme. C'est-à-dire, qu'ils n'ont pas forcément des connaissances propres au bouddhisme.

### **28.3 Profil sociologique des bouddhistes français selon une enquête**

Selon une enquête auxquels ont participé plus de 900 pratiquants de bouddhisme zen et tibétain réalisée par Frédéric Lenoir, la majorité des participants sont des femmes (55%). Si on fait analyser le sous-groupe, les femmes représentent 60% des pratiquants tibétains, tandis qu'elles ne sont que 40% à pratiquer le zen. La répartition par classe d'âge est une forte dominante des 35-50 ans (51%) par rapport aux plus de 50 ans (28%) et surtout aux moins de 35 ans (20%). L'âge moyen est de 42,7 ans. Selon la situation de famille, 37% sont célibataires, 29% sont mariés, 19% vivent en concubinage, 12 % sont divorcées et 2% sont veufs. Pour les études, 39% ont un niveau bac+4 et plus, 25% un niveau bac+2, 20% un niveau bac et 16% un niveau inférieur au bac. Ces chiffres montrent le niveau culturel et la formation professionnelle élevés des participants comparés aux chiffres nationaux. Les données sur la profession correspondent au niveau d'études. 40% sont des professions libérales, des cadres et des enseignants. 14% sont ouvriers, employés, commerçants et artisans. Les autres sont fonctionnaires (11%), retraités (8%), artistes (6%), chômeurs (5%), femmes de foyer (3%) et étudiants (2%)<sup>202</sup>.

### **28.4 Motivation**

Le même sondage de Frédéric Lenoir montre que les pratiquants du bouddhisme zen et tibétain sont attirés par trois facteurs dominants. Le premier est la valeur positive : respect de la vie, compassion, tolérance, responsabilité, liberté. Le deuxième facteur

---

<sup>201</sup> Chiffres publiés par l'ARM, « Clés pour comprendre le bouddhisme », octobre 1993

<sup>202</sup> LENOIR Frédéric. *Le bouddhisme en France* Edition au format de poche. Paris : Edition Albin Michel, 2001, p115-122

est le caractère rationnel et pragmatique de la mise en avant de l'expérience personnelle au détriment des discours et des dogmes. Le troisième facteur est la possibilité de progresser humainement et spirituellement grâce à des techniques psychocorporelles dont on retire des bénéfices très divers.<sup>203</sup>

Selon Gérard Mermet, l'auteur de *Francoscopie*, l'individualisme favorise les français à « bricoler » leurs croyances. 77% des Français sont d'accord avec l'idée que « de nos jours, chacun doit définir lui-même sa religion, indépendamment des Eglises<sup>204</sup> ». La foi n'est plus une tradition familiale et sociale, elle est devenue une question personnelle<sup>205</sup>. La tendance à la participation dans des croyances diverses favorise le bouddhisme à recevoir une partie de la population française.

---

<sup>203</sup> Ibid, p.266

<sup>204</sup> Le Monde- La Vie/CSA, mars 2003

<sup>205</sup> MERMET Gérard. *Pour comprendre les Français : Francoscopie*. : Larousse, 2005, p. 275

PARTIE V  
METHODOLOGIE ET RESULTATS

## CHAPITRE 29

### Méthodologie

#### **29.1 Méthode du recueil des données et l'échantillon**

L'enquête par les questionnaires est la seule méthode appropriée pour cette étude pour une raison de taille de terrain au niveau national.

#### **29.2 Echantillon de population méditante et sportive**

Après avoir répertorié tous les centres zen existant en France, les questionnaires ont été envoyés aux 103 grands centres (temples, centres et dojos) et 12 petits centres (correspondants). Chaque grand centre a reçu 5 exemplaires et chaque petit centre 2 exemplaires. Au total, 539 exemplaires ont été envoyés aux 115 centres zen en France métropolitaine.

Selon l'échantillon sportif, deux cents questionnaires similaires avec le terme sport au lieu de méditation ont été distribués par un médecin du sport chez plusieurs masseurs kinésithérapeutes à Strasbourg et aux alentours

#### **29.3 Outil de recherche**

Le questionnaire est destiné à recueillir l'information quantitative et qualitative basée sur les quatre axes suivants :

1. Données sociodémographiques
2. Pratique de la méditation
3. Effets bénéfiques sur la gestion du stress
4. Données professionnelles

#### **29.4 Echelle d'évaluation**

Afin de faciliter les participants à répondre aux questionnaires de sept pages, une échelle à faire une croix est appliquée dans ces questionnaires. Pour éviter la réflexion et l'hésitation dans les questions à choix multiple, surtout pour la question

de la fréquence et de l'évaluation subjective, on demande aux participants de faire une croix sur une position de l'échelle.

Pour évaluer l'échelle, soit on choisit le choix le plus proche si la réponse est variable qualitative, soit on le mesure par l'échelle de dix si la réponse est le variable quantitative, soit on le devise en trois groupes pour quelques questions sur la durée du temps dans partie d'organisation du travail. Dans ce questionnaire, presque toutes les questions sont appliquées la méthode de l'échelle d'évaluation sauf les données sociodémographiques, le titre spirituel, la catégorie socioprofessionnelle qui appliquent la méthode à choix multiple et il y a sept questions ouvertes.

### **29.5 Données sociodémographiques**

Cette partie est comme l'information de base de participants qui concerne le sexe, l'âge, le niveau d'étude et la situation de famille des participants. Les questions dans cette partie sont de type à choix multiple.

### **29.6 Pratique de la méditation (et du sport)**

Selon l'interrogation aux participants sur sa pratique, on choisi de commencer par la demande pourquoi ils s'intéressent à pratiquer la méditation. La question de la participation d'autres activités de loisirs, à la fréquentation d'autres religions et activité spirituelles avant et après la pratique de méditation est posée pour évaluer la relation entre la méditation et d'autre pratiques de loisirs. Une question ouverte est posée sur la motivation de fréquenter le lieu de pratique.

Ensuite, on questionne sur la pratique de la méditation par différents détails : durée de pratique (en année), fréquence de la pratique dans les centres, fréquence de la pratique chez eux, participation aux autres activités (travail communautaire, participation à la réunion et participation à la retraite) et leur titre spirituel particulier. Tous les détails peuvent montrent comment pratiquent-ils les pratiquants au dojo ou le centre de méditation..

Par rapport à la modification du terme dans le questionnaire auprès le groupe sportif, le mot méditation est changé par le sport. Un centre de méditation devient un club sportif. Le travail communautaire devient la vie associative dans le club sportif. Le

retrait est changé à des stages sportifs. Des questions de fréquentation d'autres spiritualités et de titre particulier sont enlevées.

### **29.7 Effets bénéfiques de la gestion du stress**

Une évaluation du stress par des questions d'auto évaluer du niveau du stress avant et après la pratique de méditation. Il y a sept questions : se sentir stressé, ressentir l'accélération du cœur ou des palpitations, ressentir de la tension ou de la crispation, avoir de l'anxiété, avoir une concentration difficile, difficulté d'endormissement, consommation de tranquillisants ou des somnifères. Ces questions sont modifiées par une enquête réalisée pour évaluer du stress chez le personnel de l'ANPE de ALTMANN Laurence (2000)<sup>206</sup>.

Selon le questionnaire auprès le groupe sportif, une question sur la partie bénéfique du sport sur l'accélération du cœur (tachycardie) est enlevée car on peut confondre les effets de l'exercice physique et du stress.

Puis, on leur demande de donner l'importance de la méditation dans le cadre de l'intelligence émotionnelle en ajoutant la notion de la résolution des problèmes professionnels et de la détente. Trois questions ouvertes sur les bénéfices de la méditation (vie professionnelle, de vie, de vie familiale) sont posées à la fin de cette partie. Cette partie de question ouverte vise à recueillir les informations qualitatives des bénéfices de la méditation par la volonté de donner de participants. On envisage d'utiliser le cadre de l'intelligence émotionnelle de Goleman Daniel pour analyse les données de cette partie

### **29.8 Données socio-professionnelles**

Des données socio-professionnelles sont demandées sur la catégorie socioprofessionnelle, participation à la décision dans les tâches de travail, mode de travail en groupe, utilisation des NTIC au travail, à la maison, sans but professionnel. Les données de cette partie seront analysées pour chercher la corrélation avec le stress au travail.

---

<sup>206</sup> ALTMANN Laurence, *Evaluation du stress chez le personnel de l'ANPE*, 174 p. Thèse : Médecine : Strasbourg : 2000

L'évaluation de la situation de travail selon le modèle de Karasek, évaluation de la satisfaction au travail, dans la vie et dans la vie familiale se trouve dans cette partie. Cette invention vient de travail de mémoire de DEA de Shaijarernwana Pawithai sur la satisfaction et la souffrance au travail selon NTIC et Nouveau mode de l'organisation, enquête dans les Hôpitaux Université de Strasbourg (2003) en essayant de deviser l'échantillon en quatre groupes par le moyenne de la demande psychologique et le latitude décisionnelle. Puis on peut évalue le niveau de stress de chaque groupe par le degré de satisfaction. La satisfaction au travail est considérée dans cette question comme l'inverse de souffrance au travail car on préfère de demander aux participants par la façon positive. La satisfaction de vie et de vie quotidienne est accompagnée comme des indices supplémentaires de voir niveau de satisfaction de vie hors du travail.

Des questions ouvertes sur l'avis de la situation socio-économique générale sont posées sur trois notions : Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication - NTIC (ils augmentent la productivité mais il est difficile de s'y s'adapter), autonomie (mode de travail plus productif mais apporte de l'individualisme) et la société de consommation (favorise la production mais suscite la consommation superflue). Ces trois questions sont empruntées de travail de mémoire de Shaijarernwana. Ces questions ouvertes donnent l'information qualitative qu'on peut analyser la position psychologique sur les questions posées des participants.

### **29.9 Test et la distribution de questionnaire**

Le questionnaire sur la médiation a été testé par des pratiquants de méditation d'un centre bouddhiste thaïlandais. Une dizaine de personnes ont participé à cette étape. On modifie les termes et quelques parties pour que l'usage du questionnaire sur le terrain soit plus adapté.

### **29.10 Traitement informatique**

La saisie des données et l'exploitation statistique ont été faites sur le logiciel EPI-INFO, version 3.4 (30 avril 2007). Une partie de l'analyse est soutenue par le département Santé Publique et Biostatistiques, faculté de médecine, hôpital civil de Strasbourg en utilisant le logiciel SPSS pour analyser les données.

### **29.11 Les méthodes statistiques**

La plupart de variables dans les questions sont qualitatives sauf l'autoévaluation du stress, l'échelle de l'importance de méditation (de sport) et la satisfaction au travail, dans la vie et dans la vie familiale.

Les tests statistiques employés sont les test Chi\_carré ou l'analyse de Kruskal-Wallis en cas de non validité des conditions paramétriques des tests. Le test post hoc de Student-Newman-Keuls est utilisé pour vérifier les sous-ensembles homogènes. Le test de corrélation de Pearson est employé pour chercher la corrélation entre deux variables quantitatives.

Le risque  $\alpha$  de première espèce est fixé à 0.05 (p).

## CHAPITRE 30

### Résultats des populations méditantes

D'après 539 questionnaires envoyés à 115 centres, 62 exemplaires de 13 centres (12 grands centres et 1 correspondant) sont retournés pour des problèmes d'adresse imprécise. 130 questionnaires ont été rendus. Parmi eux, 113 exemplaires ont été suffisamment remplis pour être analysés.

#### 30.1 Population

Les participants de cette étude sont dispersés dans toute la France métropolitaine. La dispersion par région est la suivante :

	<b>Région</b>	<b>nombres</b>
1	Provence-Alpes-Côte d'Azur	25
2	Île-de-France	11
3	Aquitaine	11
4	Centre	8
5	Alsace	7
6	Lorraine	6
7	Limousin	6
8	Bretagne	5
9	Languedoc-Roussillon	5
10	Basse-Normandie	4
11	Pays de la Loire	4
12	Auvergne	3
13	Bourgogne	3
14	Champagne-Ardenne	3
15	Haute-Normandie	3
16	Midi-Pyrénées	3

17	Picardie	3
18	Rhône-Alpes	2
19	Franche-Comté	1
20	Corse	0
21	Nord-Pas-de-Calais	0
22	Poitou-Charentes	0



### Analyse

La participation à cette enquête est effectuée sur des français provenant de 19 régions sur 22 en France métropolitaine. Il y a une forte volonté de participation de la région de Provence-Alpes-Côte d'Azur (un cinquième).

## 30.2 Données sociodémographiques

### 30.2.1 Sexe

Les 113 participants sont composés de 48,7 % d'hommes et 51,3 % de femmes.

#### Analyse

Comparé à la proportion de la population française qui est de 51,46 d'hommes et 48,59% de femmes<sup>207</sup>, la participation féminine est légèrement supérieure à la proportion démographique nationale.

Comparée à une étude sur les bouddhistes en France, conduite par Frédéric Lenoir, publié dans *Le bouddhisme en France* (1999),<sup>208</sup> la proportion de femmes est de 55 % contre 45 %. Cependant, l'auteur a cité que pour les pratiquants du zen qui participent à l'enquête, les femmes ne représentent que 40 %.

La proportion du sexe de cette étude ne correspond pas tout à fait soit le taux national, soit le taux d'une étude sur la population bouddhiste en France.

### 30.2.2 Age

Age	Fréquence	Pourcentage
20 - 30 ans	5	4,4%
31 - 40 ans	20	17,7%
41 - 50 ans	36	<b>31,9%</b>
50 ans ou plus	52	<b>46,0%</b>
<b>Total</b>	<b>113</b>	<b>100,0%</b>

<sup>207</sup> Source : Insee, recensements de la population, bilan démographique.

<sup>208</sup> Les questionnaires sont envoyés aux adhérents de quatre centres tibétains et des deux principales associations zen. Sur 903 questionnaires retournés exploitables, 648 proviennent des centres tibétains et 255 des centres zen.

La majorité de l'effectif a plus de 41 ans (77.9 %)

### Analyse

On peut faire des comparaisons avec la proportion des classes d'âge de population française dans le tableau suivant<sup>209</sup> :

Age	Pourcentage
0 - 14 ans	18,5
15- 24 ans	13
25- 49 ans	34,5
50- 64 ans	<b>17,6</b>
65- 79 ans	<b>11,9</b>
80 ans ou plus	<b>4,5</b>
<b>Total</b>	<b>100,0%</b>

L'organisation de l'étude nationale pour la classe d'âge n'utilise pas le même intervalle d'âge que cette étude. Cependant, on peut choisir la partie de la population d'âge de plus de 50 ans pour comparer. Au niveau national, il y a 34 %, tandis que la classe d'âge de plus de 50 ans de cette étude représente 46 %. Donc, il y a une forte participation de la classe d'âge de plus de 50 ans comparé au niveau de la population nationale.

On peut comparer les données avec l'étude de Frédéric Lenoir dans le tableau suivant :

Age	Notre étude	Selon Frédéric Lenoir
Non réponse	0 %	2.7 %
20 - 30 ans	4,4%	7,5 % <sup>210</sup>
31 - 40 ans	17,7%	28.8 %
41 - 50 ans	<b>31,9%</b>	<b>33.3 %</b>
50 ans ou plus	<b>46,0%</b>	<b>27.7 %</b>
<b>Total</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

<sup>209</sup> 2006 Source : Eurostat

<sup>210</sup> Selon LENOIR Frédéric., le tableau indique 'moins de 30 ans'.

La proportion de classe d'âge de la population bouddhiste de Lenoir Frédéric est plus proche de cette étude plus que de l'étude nationale surtout la population de classe d'âge de 41 – 50 ans qui représente presque un tiers de la population. La proportion de classe d'âge de 50 ans et plus de notre étude est plus grande que celle de Frédéric Lenoir.

### 30.2.3 Niveau d'études

La majorité des participants a un niveau d'études supérieur à bac+2 (74,3%)

Niveau d'études	Fréquence	Pourcentage
Collège ou lycée	16	14,2%
Bac	13	11,5%
Bac+2	18	<b>15,9%</b>
Bac+3	26	<b>23,0%</b>
Bac+4 et plus	40	<b>35,4%</b>
<b>Total</b>	<b>113</b>	<b>100,0%</b>

### Analyse

Niveau général de formation selon l'âge (2005)	Ensemble <sup>211</sup>
Aucun diplôme ou CEP	31,6
BEPC seul	6,5
CAP, BEP ou diplôme équivalent	20,5
Bac, brevet professionnel ou équivalent	12,3
Baccalauréat + 2 ans	<b>8,4</b>
Diplôme supérieur	<b>9,3</b>
En cours d'études initiales	11,5
<b>Total</b>	<b>100,0</b>

Comparaison avec la statistique nationale qui se compose d'une population de niveau d'étude Bac+2 et de diplôme supérieur de 8,4 % et 9,3%, la proportion des participants de niveau d'étude Bac+2 est plus forte que le niveau national.

<sup>211</sup> \* Ensemble des personnes de 15 ans ou plus. Champ : France métropolitaine. Source : Insee, enquête sur l'emploi.

Niveau d'études	Notre étude	Selon Frédéric Lenoir
Collège ou lycée	14,2%	14,6 %
Bac	11,5%	20 %
Bac+2	<b>15,9%</b>	<b>23.1%</b>
Bac+3	<b>23,0%</b>	-
Bac+4 et plus	<b>35,4%</b>	<b>36,4 %</b>
Autre	-	5,9 %
<b>Total</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

Comparé à l'étude de Frédéric Lenoir, la population de niveau d'étude BAC+2 et plus est fortement présentée. (74,3 % pour notre étude et 59,5 % pour l'étude de Lenoir).

### 30.2.4 Situation de famille

Presque une moitié des participants est mariée.

situation de famille	Fréquence	Pourcentage
Célibataire	26	23,0%
Marié	46	<b>40,7%</b>
Concubine	12	10,6%
Divorcé	28	<b>24,8%</b>
Veuf (ve)	1	0,9%
<b>Total</b>	<b>113</b>	<b>100,0%</b>

### Analyse

Les données nationales montrent la situation de famille séparément pour les hommes et les femmes. On montre la situation familiale d'hommes et des femmes également avec le chiffre de l'Insee.

Situation de famille	Hommes			Femmes		
	Fréquence	Pourcentage	Insee* 2005	Fréquence	Pourcentage	Insee <sup>212</sup> 2005
Célibataire et Concubin	17	30,9	39,6	21	36,2	32,4
Marié	25	45,5	51,2	21	36,2	46,9
Divorcé	13	<b>23,6</b>	<b>6,5</b>	15	<b>25,9</b>	<b>8,1</b>
Veuf (ve)	0	0,0	2,7	1	1,7	12,6
<b>Total</b>	<b>55</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>58</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Les divorcés représentent 23,6 % d'hommes et 25,9 % de femmes dans cette étude. La comparaison avec le taux national montre que les divorcés sont bien représentés dans cette étude.

Situation de famille	Notre étude	Selon Frédéric Lenoir
Célibataire	23,0%	<b>37,3 %</b>
Marié	<b>40,7%</b>	<b>28,8 %</b>
Concubine	10,6%	19,5%
Divorcé	<b>24,8%</b>	12,1 %
Veuf (ve)	0,9%	2,2 %
<b>Total</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

Comparé à l'étude de Frédéric Lenoir, la population divorcée de notre étude est encore beaucoup représentée (deux fois plus grande par le pourcentage).

<sup>212</sup> Champ : France métropolitaine, population au 1er janvier, âge en années révolues. Source : Insee, *Bilan démographique*.

### 30.3 Pratique de la méditation

#### 30.3.1 Autres activités de loisirs en dehors de la pratique de la méditation.

##### 30.3.1.1 Activités sportives

	Fréquence	Pourcentage
Jamais/ Annuellement	26	23,0 %
Mensuellement	11	9,7%
Hebdomadairement	58	<b>51,3%</b>
Quotidiennement	18	15,9%
<b>Total</b>	<b>113</b>	<b>100,0%</b>

La moitié des participants ont des activités sportives.

On peut les regrouper dans trois groupes : sport de pleine nature, sport culturel et sport en salle. La liste suivante montre la participation aux activités sportives citées dans cette enquête.

	Sport cité	Catégorie	Personnes qui citent
1	Marche, footing, randonnée	sport en pleine nature	46
2	Vélo, VTT	sport en pleine nature	20
3	Natation	Sport en salle	15
4	Yoga	Sport culturel	13
5	Tai chi chuan	Sport culturel	7
6	Gymnastique	Sport en salle	7
7	Gi Gong	Sport culturel	6
8	Art martial, Karaté, Shiatsu	Sport culturel	8
9	Danse	Sport culturel	4
10	Equitation	sport en pleine nature	3
11	Voile, surf	sport en pleine nature	2
12	Ski	sport en pleine nature	2
13	Musculation, fitness	Sport en salle	2
14	Salle de sport ( général)	Sport en salle	2
15	Tennis, badminton	Sport en salle	2

16	Moto trial	Hors catégorie	1
----	------------	----------------	---

(Une personne peut citer plusieurs sports)

Presque tous les sports cités sont de sport de sens non compétitif. La marche, le footing et le randonné sont les plus favoris.

### 30.3.1.2 Activités culturelles

	Fréquence	Pourcentage
Jamais/ Annuellement	28	24,8%
Mensuellement	33	29,2%
Hebdomadairement	33	<b>29,2%</b>
Quotidiennement	19	<b>16,8%</b>
<b>Total</b>	<b>113</b>	<b>100,0%</b>

Presque une moitié des participants pratiquent des activités culturelles au moins une fois par semaine. Un quart ne pratique pas d'autres activités culturelles.

Pour les activités citées, on les regroupe dans cinq groupes : regard, écoute, lecture, visite, atelier - art. La liste suivante montre les activités citées :

	Cité	Catégorie	Personnes qui citent
1	Cinéma	Regard	27
2	Musique, concert, Opéra	Ecoute	27
3	Lecture	Lecture	23
4	Théâtre, spectacle	Regard	15
5	Art, dessin, peinture	atelier - art	9
6	Calligraphie, Ikebana	atelier - art	5
7	Musée	Visite	5
8	Exposition	Visite	4
9	Café philo, club réflexion	atelier - art	4
10	Conférence	Visite	3
11	Bibliothèque	Lecture	3
12	Poésie	Lecture	3
13	Ecriture	Lecture	2
14	Festival	Visite	1
15	Visite de châteaux	Visite	1

16	Photographie	atelier - art	1
17	Etude de langue	Lecture	1
18	Informatique	Hors catégorie	1

(Une personne peut citer plusieurs activités culturelles)

Les activités culturelles de type regard, d'écoute et de lecture sont les trois premiers groupes qui intéressent les participants.

### 30.3.1.3 Activités caritatives et d'autres activités associatives

#### Activités caritatives

	Fréquence	Pourcentage
Jamais/ Annuellement	89	78,8%
Mensuellement	15	13,3%
Hebdomadairement	8	7,1%
Quotidiennement	1	0,9%
<b>Total</b>	<b>113</b>	<b>100,0%</b>

#### Autres activités associatives

Autres activités associatives	Fréquence	Pourcentage
Jamais/ Annuellement	85	75,2%
Mensuellement	16	14,2%
Hebdomadairement	12	10,6%
Quotidiennement	0	0%
<b>Total</b>	<b>113</b>	<b>100,0%</b>

Trois quarts des participants ne pratiquent pas d'activités caritatives ou d'autres activités.

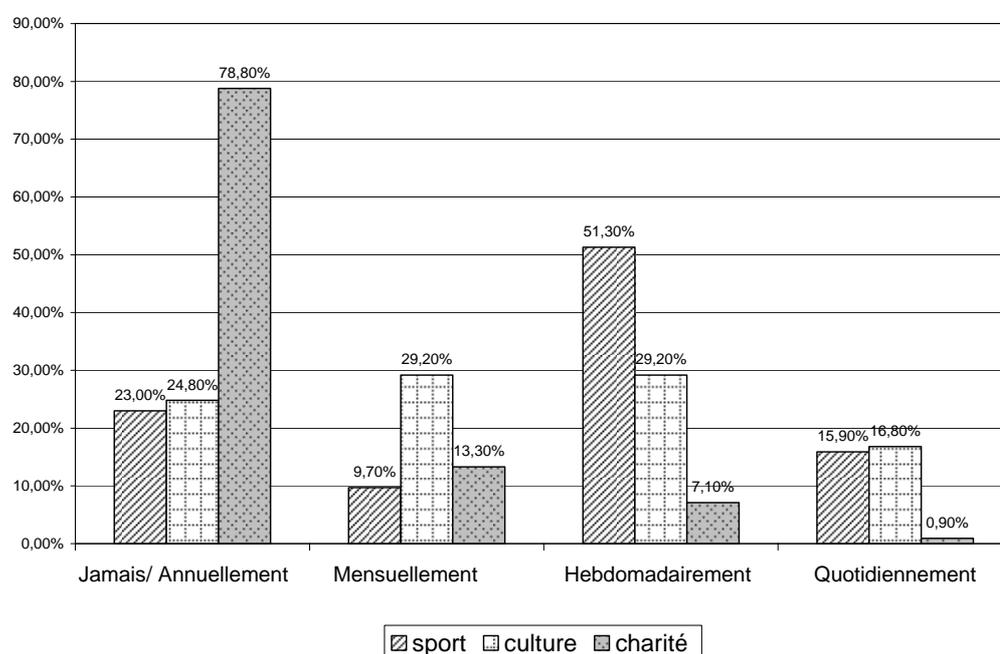
Les activités citées peuvent se regrouper dans les six groupes suivants :

1. Activités humanitaires (17 personnes) : éducation d'enfants, alphabétisation, prise en charge de personnes handicapées, participation à une association d'éducation populaire, médecin du monde, Sidaction, soutien au peuple tibétain, hébergement d'urgence, docteur APF, médecine SF, plan UNICEF, dons, etc.
2. Activités culturelles (9 personnes) : association franco-chinoise, bénévolat pour le cinéma d'art et d'amis, animation d'un stand Tai Chi dans Journée etc.
3. Activité d'écologie (7 personnes) : système d'échanges locaux (SEL), défense de l'environnement, écologie, défense des animaux, etc.

4. Activités politique et professionnel (6 personnes) : conseillère municipale, syndicalisme, responsable d'association professionnelle, parti politique, etc.
5. Activité religieuse (1 personne) : interreligieux
6. Activité communautaire (1 personne) : loisirs amicaux dans le village

Les données montrent que les participants participent à d'autres activités avec un taux fort (trois quarts).

### 30.3.2 Comparaison de participation des activités sportives, culturelles et caritatives



Les participants préfèrent pratiquer du sport hebdomadairement et quotidiennement tandis qu'ils participent aux activités culturelles hebdomadairement et mensuellement. Un huitième des participants ont des activités caritatives.

Au moins trois quarts des participants s'intéressent à d'autres activités en dehors de la pratique de la méditation.

Donc, les préférences des autres activités sont les activités sportives, les activités culturelles et les activités caritatives successivement.

### 30.3.3 La motivation de pratiquer la méditation

Par rapport à une question ouverte sur les raisons de choisir de pratiquer au centre de méditation plutôt que dans un autre endroit, 93 personnes (82,3 %) remplissent cette

partie. On analyse les raisons par deux sens de motivation : sens quotidien et sens spirituel (chaque personne peut donner plusieurs raisons).

40 personnes donnent les raisons de la motivation du sens quotidien (43%) qui sont les suivantes :

1. soutien social (15%) : par exemple « dynamique du groupe, communion, synergie, d'être avec les autres et d'aider les autres, unité avec les autres, la relation avec les autres, la vie associative, pousse les autres à faire de même, pour le groupe, sa force, sa chaleur, réelle attention aux autres du dojo et sincère, soutenue par le groupe, pour l'état d'esprit ensemble, une pratique de groupe, collectivité, motivation par le groupe, la pratique en groupe, pour le partage. »

2. Reconnaissance de soi, confiance en soi (15%) : par exemple « pour être plus juste, énergique dans ma vie quotidienne un retour en soi, un 'recentrage' du vécu, trouver un souffle, je peux entrer en contact avec mon énergie, à plusieurs l'énergie est meilleure, d'une autre dimension, revenir à notre véritable nature, la nature de Bouddha, rayonne ma vie tous les jours, se sentir bien soi-même, La révélation à notre nature essentielle, redécouvrir, un équilibre intérieur, moyen de me retrouver, meilleur rapport qualité – efficacité – plaisir, équilibre personnel et faculté de concentration. »

3. Améliorer la vie quotidienne (8,6 %) : « mieux faire face aux 'activités' de la vie quotidienne, mieux faire face aux indispensables à toutes mes activités, englobe tout (le corps, l'esprit, l'aide à autrui, etc., me semble complémentaire à celle du yoga, sans la pratique de zazen, aucune des autres activités n'auraient de sens, motiver une activité régulière, elle influence tout le reste. »

4. Tranquillité (7,5%) : « Plus calme, lâcher prise, une sérénité, rendre plus de joie, recul sur les évènements, lâcher-prise avec les peurs, une forme de paix intérieure, zazen avec d'autres pratiquants me permet d'être seule sans être égoïste. »

5. Compréhension / Intelligence (6,5%) : « moyen de la résoudre, une démarche de développement personnel, vers un changement profond, la capacité de clairvoyance (par rapport aux illusions) sagesse, bienveillance, comprendre le vécu ordinaire et mon quotidien, un moment d'échange de réflexion, de prise de distance. »

40 personnes donnent les raisons de la motivation du sens spirituel (43%) qui sont les suivantes :

1. Valeur pour la vie (18,3%) : « pratique de vie, au cœur de toute la problématique humaine, la vraie vie est au dojo, un choix de vie, centre de ma vie, le cœur de notre vie, partie de ma vie , la racine de la vie et de l'activité, un sens à ma vie, partie de ma vie, d'autres activités ne le remplaceraient pas, le cœur de la vie, une voie, un choix de vie, point d'ancrage, la source de toute activité de ma vie, entièrement partie de ma vie, sens à cette vie, axe de vie. »

2. Esprit (14%) : « balayer » l'esprit, nécessité du « corps-esprit », une recherche, une démarche spirituelle, engagement spirituel, la pratique juste, grande source de 'libération de l'esprit, une pratique spirituelle totale, niveau spirituel, la pratique spirituelle, transformation et unité corps/esprit, demande spirituelle, spiritualité, intellectuel et spirituel. »

3. Idéologie (10,8%) : « pas une activité, pas comparable à toutes les autres activités, les autres activités ne sont pas une pratique spirituelle, ne peut être ou comme une activité classique, n'est pas une 'activité', pas pour moi une 'activité', ne faut pas être assimilé à une activité, n'est pas une 'activité', pas 'à la place' mais en plus, incompatible avec les autres activités. »

4. Foi – choix (6,5%) : « ma foi, la voie que j'ai choisie, ma voie, ma foi, choix profond, pratique de la voie prioritaire, essentiel pour moi. »

Donc, pour les raisons de fréquenter les centres de méditation, le motif pour la vie quotidienne (soutien social, reconnaissance de soi, confiance en soi, améliorer la vie quotidienne, tranquillité, compréhension / Intelligence) est autant important que celui du spirituel (valeur pour la vie, esprit, idéologie, foi – choix).

### 29.3.4 Manières de pratiques

Nombre d'année de pratique	Fréquence	Pourcentage
≤ 2 ans	25	22,1%
2-4 ans	13	11,5%
4-6 ans	16	14,2%
6-8 ans	17	15,0%
> 8 ans	42	<b>37,2%</b>
<b>Totaux</b>	<b>113</b>	<b>100,0%</b>

Une moitié des participants pratique la méditation depuis plus de 6 ans. Presque un quart d'entre eux ont commencé depuis moins de deux ans.

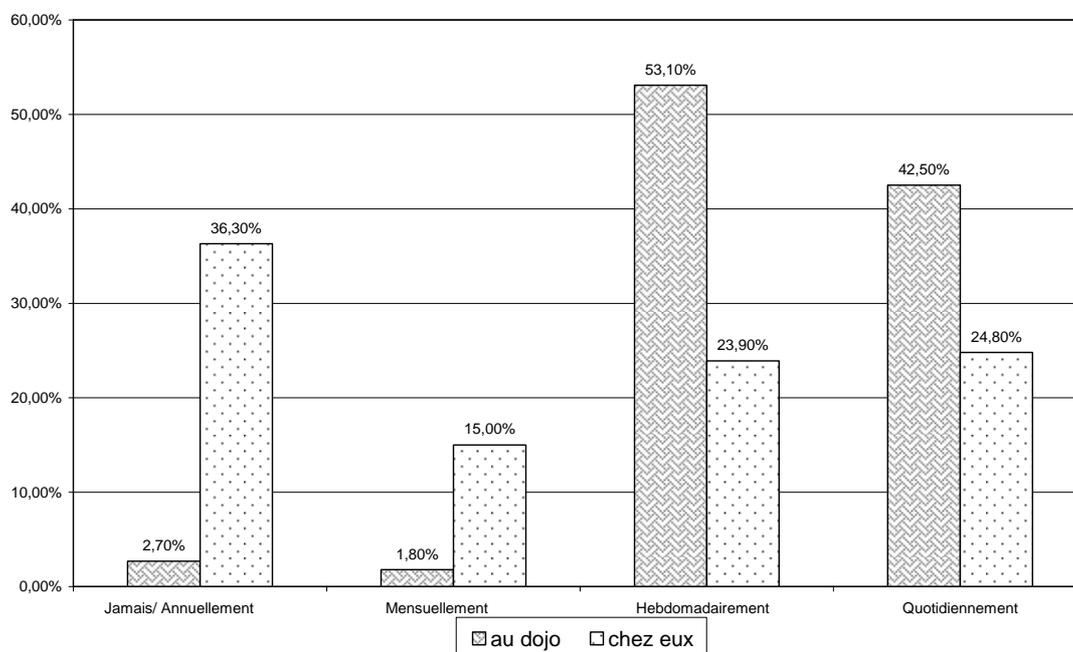
Fréquence de pratique au dojo (centre de méditation)	Fréquence	Pourcentage
Jamais/ Annuellement	3	2,7%
Mensuellement	2	1,8%
Hebdomadairement	60	<b>53,1%</b>
Quotidiennement	48	<b>42,5%</b>
<b>Totaux</b>	<b>113</b>	<b>100,0%</b>

Presque tous les participants pratiquent régulièrement au moins une fois par semaine.

Fréquence de la pratique à la maison	Fréquence	Pourcentage
Jamais/ Annuellement	41	<b>36,3%</b>
Mensuellement	17	15,0%
Hebdomadairement	27	23,9%
Quotidiennement	28	24,8%
<b>Totaux</b>	<b>113</b>	<b>100,0%</b>

Un tiers des participants ne pratique pas chez eux.

### 30.3.5 Comparaison de la fréquence entre de la pratique au dojo et à domicile



Les participants préfèrent pratiquer ensemble au dojo plutôt qu'à la maison.

Participation au travail communautaire (le Samu)	Fréquence	Pourcentage
Jamais/ Annuellement	28	24,8%
Mensuellement	33	<b>29,2%</b>
Hebdomadairement	36	<b>31,9%</b>
Quotidiennement	16	14,2%
<b>Totaux</b>	<b>113</b>	<b>100,0%</b>

60 % des participants participent au travail communautaire mensuellement ou hebdomadairement.

Participation à la réunion du dojo	Fréquence	Pourcentage
Jamais/ Annuellement	43	38,1%
Mensuellement	40	<b>35,4%</b>
Hebdomadairement	22	19,5%
Quotidiennement	8	7,1%
<b>Totaux</b>	<b>113</b>	<b>100,0%</b>

Un tiers des participants participe à la réunion mensuellement.

<b>Participation à la retraite dans d'autres endroits de retraite</b>	<b>Fréquence</b>	<b>Pourcentage</b>
Jamais/ Annuellement	57	50,4%
Mensuellement	56	49,6%
Hebdomadairement	-	-
Quotidiennement	-	-
<b>Totaux</b>	<b>113</b>	<b>100,0%</b>

Une moitié des participants participe à la retraite mensuellement, une autre moitié ne participe jamais ou rarement.

<b>Titulaire particulier</b>	<b>Fréquence</b>	<b>Pourcentage</b>
Bodhisattva	27	23,9%
Moine / Nonne	35	31,0%
Sans titre particulier	51	45,1%
<b>Totaux</b>	<b>113</b>	<b>100,0%</b>

Plus de la moitié des participants ont un titre particulier.

### **30.3.6 Corrélations du titre particulier et autres variables**

La corrélation entre le titre particulier et l'année de pratique ( $p = 0,001$ )

La corrélation entre le titre particulier et la fréquence de la pratique au dojo ( $p=0,001$ )

La corrélation entre le titre particulier et le travail communautaire ( $p=0,001$ )

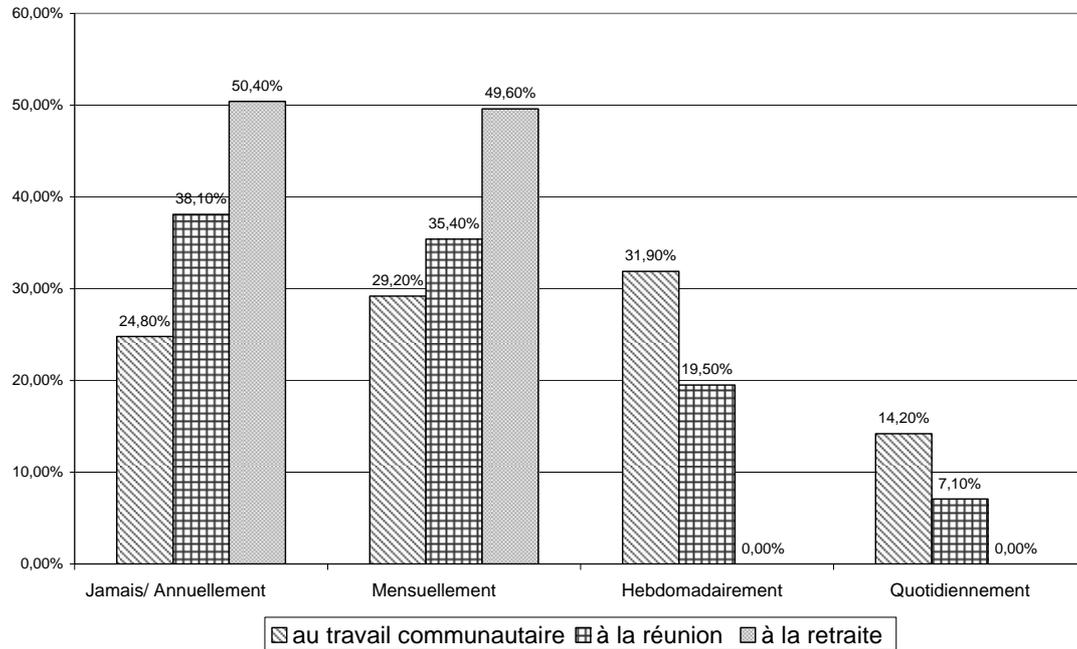
La corrélation entre le titre particulier et la participation à la réunion ( $p=0,02$ )

La corrélation entre le titre particulier et la participation à la retraite ( $p=0,001$ )

(Le test statistique employé est le test du chi\_carrés d'indépendance entre deux variables nominales.)

Il y a une signification entre le titre particulier et la durée, la fréquence de pratique et la participation au travail supplémentaire.

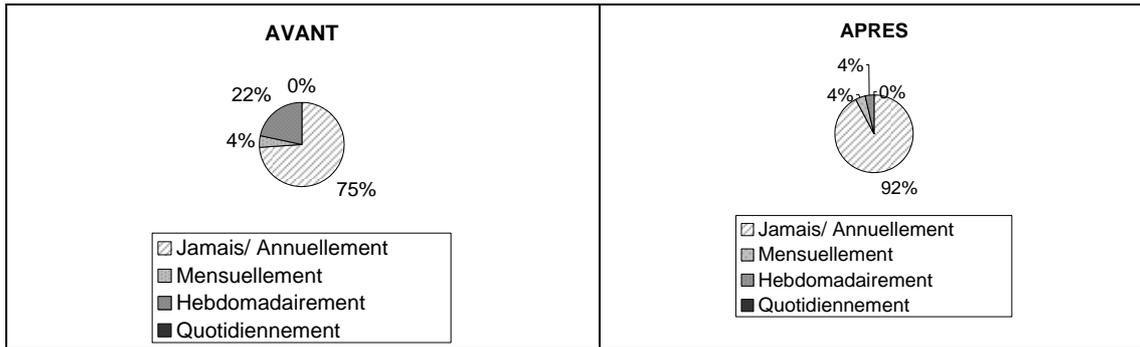
### 30.3.7 Comparaison de la participation au travail communautaire, à la réunion et à la retraite.



La participation au travail communautaire est plus fréquente que celle de réunion. Trois quart des participants fréquentent des activités complémentaires régulièrement au moins une fois par mois.

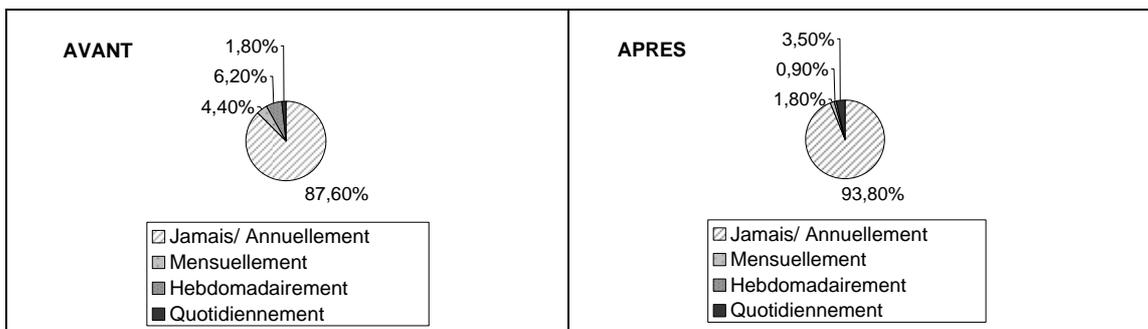
### 30.3.8 Fréquentation d'autres religions avant et après la pratique

Fréquentation d'autres religions	Avant		Après	
	Fréquence	Pourcentage	Fréquence	Pourcentage
Jamais/ Annuellement	83	75,3 %	104	92,0 %
Mensuellement	4	4,4 %	5	4,4 %
Hebdomadairement	25	22,1 %	4	3,5 %
Quotidiennement	0	0 %	0	0 %
<b>Totaux</b>	<b>113</b>	<b>100,0%</b>	<b>113</b>	<b>100,0%</b>



Parmi 29 personnes qui pratiquent d'autres religions avant la pratique, 22 personnes déclarent qu'elles sont catholiques, 7 personnes ne citent pas leur religion. Pour 9 personnes qui continuent à pratiquer après la méditation, 7 personnes restent catholiques et 2 personnes n'indiquent pas leur pratique.

Fréquentation d'autres formes d'activités spirituelles	Avant		Après	
	Fréquence	Pourcentage	Fréquence	Pourcentage
Jamais/ Annuellement	99	87,6 %	106	93,8 %
Mensuellement	5	4,4 %	2	1,8 %
Hebdomadairement	7	6,2 %	1	0,9 %
Quotidiennement	2	1,8 %	4	3,5 %
Totaux	113	100,0%	113	100,0%



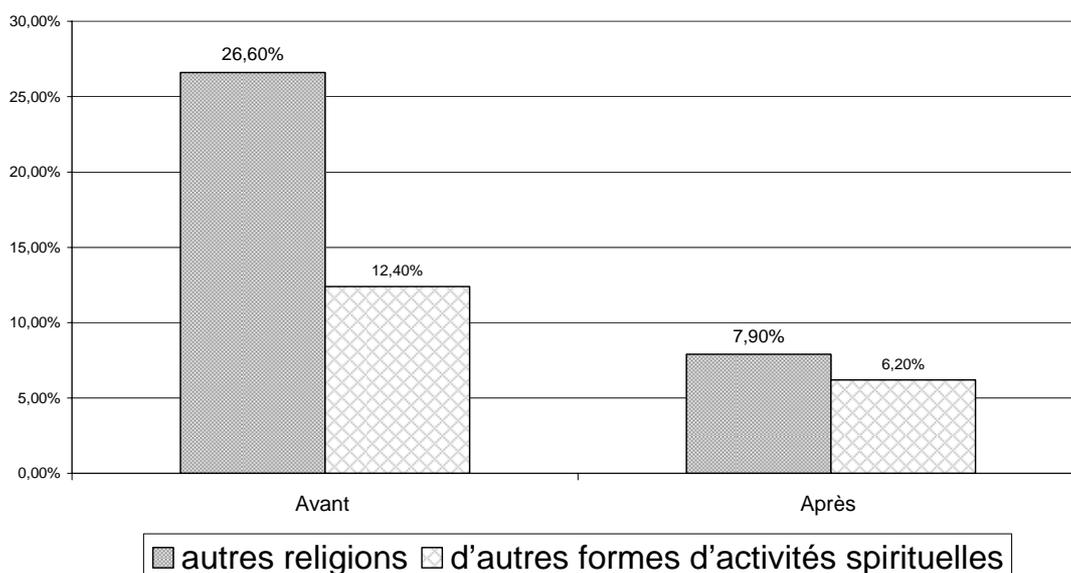
Parmi 14 personnes qui pratiquent d'autres formes d'activités spirituelles avant de pratiquer la méditation, 6 personnes pratiquent le yoga, 3 personnes s'intéressent à l'astrologie, ceux qui restent font chacun une activité différente, par exemple : tai chi chuan, rose croix, voyance, etc.

Pour 6 personnes qui continuent à pratiquer d'autres formes d'activités spirituelles après la méditation, 3 personnes pratiquent encore le yoga, 2 personnes parlent de

Reiki qui est une pratique spirituelle d'origine bouddhiste. Une personne s'intéresse encore à l'astrologie.

La fréquentation d'autres religions et d'autres formes d'activités spirituelles baisse après la pratique de méditation. (De 26.6% au moins mensuellement à 7.9% pour la fréquentation d'autres religions et de 12.4 % au moins mensuellement à 6.2% pour la fréquentation d'autres formes d'activités spirituelles.)

### La fréquentation d'aux autres spiritualités



La proportion de la baisse de la fréquentation d'autres religions est plus élevée que celles d'autres formes d'activités spirituelles. Une explication est qu'avant de pratiquer la méditation, la majorité de gens qui fréquentent d'autres religions sont catholiques et pour presque une moitié des gens qui fréquentent d'autres formes d'activités spirituelles pratiquent le yoga. Le yoga est une forme de pratique qui est proche de la méditation. Ces deux pratiques ne diffèrent pas beaucoup. On trouve une moitié de personnes (3 personnes sur 6) qui font du yoga encore après et pratique régulièrement la méditation. Et pour les personnes qui sont catholiques, il reste un tiers (7 personnes sur 22) qui va encore à l'église. Cependant, il est intéressant de trouver 7 personnes qui représentent 6 % de la population totale qui pratiquent à la fois le catholicisme et la méditation. La méditation peut être aussi complémentaire pour ces pratiquants catholiques.

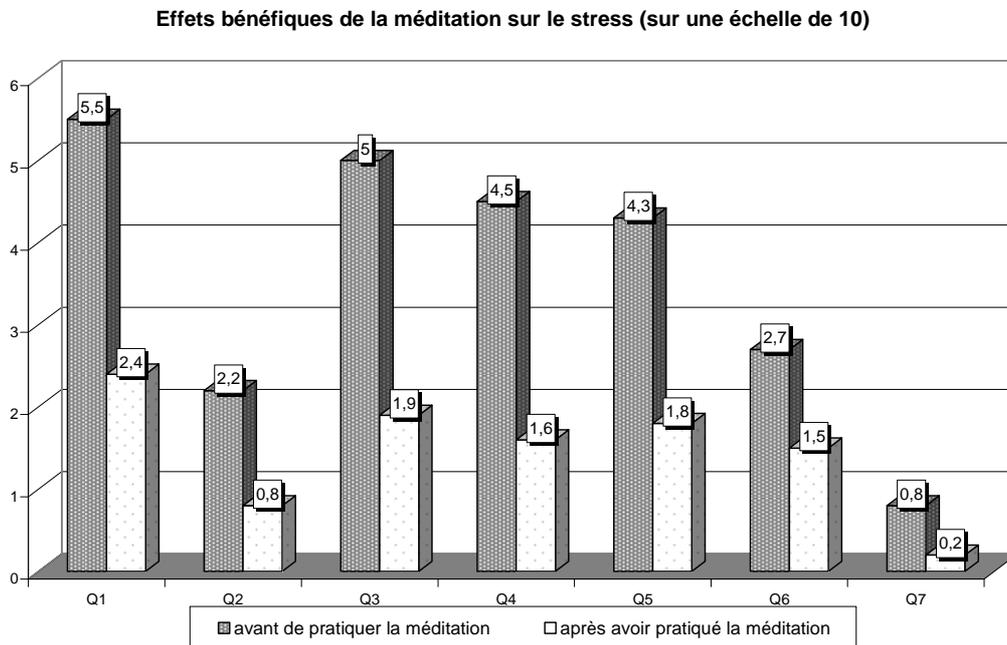
### 30.4 Effets bénéfiques de gestion du stress

#### 30.4.1 Réduction directe de stress (N= 113)

7 questions d'auto-évaluation du stress avant et après la pratique : se sentir stressé, ressentir l'accélération du cœur ou des palpitations, ressentir de la tension ou de la crispation, avoir de l'anxiété, avoir une concentration difficile, difficulté d'endormissement, consommation de tranquillisants ou de somnifères. Les résultats sont les suivants :

	AVANT*	APRES*	Ecart*
Vous sentez-vous stressé (e) ?	5,5 (±3.4)	2.4 (±2.3)	3.2 (±2.9)
Ressentez- vous l'accélération du cœur (tachycardie) ou des palpitations ?	2.2 (±1.3)	0.8 (±1.6)	1.3 (±2.6)
Ressentez-vous de la tension, de la crispation ?	5.0 (±3.4)	1.9 (±2.1)	3.2 (±3.0)
Avez –vous de l'anxiété ?	4.5 (±3.4)	1.6 (±1.8)	2.9 (±2.9)
Avez –vous une concentration difficile ?	4.3 (±3.2)	1.8 (±1.9)	2.5 (±2.6)
Eprouvez-vous des difficultés d'endormissement ?	2.7 (±3.2)	1.5 (±2.2)	1.1 (±2.3)
Prenez-vous des tranquillisants ou des somnifères ?	0.8 (±2.4)	0.2 (±0.5)	0.7 (±2.2)
Ensemble	25,1 (±15.8)	10,2 (±8,6)	14,9 (±13,1)

\* moyenne et écart-type



Toutes les questions sur les manifestations du stress avant et après la pratique de méditation confirment la réduction du stress des participants par la méditation. L'ordre de l'importance de la réduction est : se sentir stressé > ressentir de la tension > anxiété > concentration difficile > ressentir des palpitations ou accélération du cœur > difficultés d'endormissement > consommation de tranquillisants ou de somnifères.

#### **Analyse :**

Les questions de méthode d'auto-évaluation basées sur les manifestations biologiques (palpitation), psychologiques (se sentir stressé, ressentir de la tension, concentration difficile) et comportementales (difficultés d'endormissement, consommation des tranquillisants ou des somnifères) montrent les bénéfices de la méditation pour réduire tous les critères de stress.

L'effet de la réduction du stress des critères psychologiques est plus important que les critères physiologiques et comportementaux. L'effet de critère biologique est le deuxième. Celui des comportementaux est le moins important.

On peut expliquer ce fait par la méthode d'auto-évaluation qui dépend de la subjectivité. Donc, l'évaluation du stress psychologique peut être plus facile que la manifestation biologique comme la tachycardie. L'évaluation des comportements est plus objective et concrète, donc le changement peut être plus réduit comparé avec les autres critères. Le biais de mémoire peut être un facteur dans cette méthode car chaque participant doit se rappeler le niveau de stress avec différents critères. Donc, l'évaluation subjective comme les critères psychologiques du stress peuvent être biaisé plus que les critères biologiques et comportementaux.

#### 30.4.2 Score du stress des sous – groupes

La moyenne de la réduction du stress est calculée par la moyenne de l'écart de 7 questions. Elle égale 2,13 (1,87). Ensuite, on essaie de comparer les moyennes des sous-groupes de différentes variables pour chercher les facteurs qui favorisent la réduction du stress. Les résultats sont dans le tableau suivant :

<b>Variabes testés</b>	<b>Sous – groupes</b>	<b>Score de réduction du stress</b>	<b>P</b>
Régions	Provence-Alpes-Côte d'Azur (N=25)	2.4 (1.8)	0,57
	Île-de-France (N=11)	2.3 (1.9)	
	Aquitaine (N=11)	1.4 (1.1)	
	Centre (N=8)	1.5 (2.0)	
	Alsace (N=7)	1.7 (2.1)	
	Autres (N=51)	2.2 (2.0)	
	Sexe	Masculin (N=55)	1.9 (1.7)
Féminin (N=58)		2.3 (2.0)	
Age	20 - 30 ans (N=5)	1.2 (0.8)	0,44
	31 - 40 ans (N=20)	2.6 (1.7)	
	41 - 50 ans (N=36)	2.0 (1.9)	

	50 ans ou plus (N=52)	2.2 (2.0)	
Niveau d'études	Collège ou lycée (N=16)	2.7 (1.8)	<b>0,02</b>
	Bac (N=13)	2.8 (2.4)	
	Bac+2 (N=18)	1.1 (1.5)	
	Bac+3 (N=26)	2.6 (1.8)	
	Bac+4 et plus (N=40)	1.9 (1.7)	
Situation de famille	Célibataire (N=26)	2.1 (2.0)	0,94
	Marié (N=46)	2.0 (1.7)	
	Concubine (N=12)	2.4 (1.5)	
	Divorcé (N=28)	2.3 (2.2)	
	Veuf (ve) (N=1)	1.6 (0.0)	
Catégorie socioprofessionnelle	Agriculteurs exploitants (N=1)	1.6 (0.0)	0,88
	Artisans, commerçants, chefs d'entreprises (N=13)	2.1 (2.4)	
	Cadres et professions intellectuelles supérieures (N=35)	1.9 (1.8)	
	Professions intermédiaires (N=16)	2.0 (1.7)	
	Infirmières, éducateurs (N=17)	1.9 (1.5)	
	Employés (N=15)	2.8 (2.3)	
	Ouvriers (N=6)	3.0 (2.2)	
	Retraités (N=3)	1.9 (1.3)	
	Etudiants (N=3)	1.2 (1.0)	
	Autres personnes sans activité professionnelle (N=4)	2.2 (2.1)	
Nombres d'année de pratique	≤ 2 ans (N=25)	2.1 (1.4)	0,16
	2-4 ans (N=13)	3.3 (2.0)	

	4-6 ans (N=16)	1.7 (1.8)	
	6-8 ans (N=17)	2.1 (2.2)	
	> 8 ans (N=42)	2.0 (2.0)	
Fréquence de pratique au dojo (centre de méditation)	Jamais/ Annuellement (N=3)	2.3 (1.5)	0,44
	Mensuellement (N=2)	3.0 (1.4)	
	Hebdomadairement (N=60)	2.4 (1.1)	
	Quotidiennement (N=48)	2.4 (1.2)	
Fréquence de pratique chez eux	Jamais/ Annuellement (N=41)	2.4 (2.1)	0,63
	Mensuellement (N=17)	1.7 (1.1)	
	Hebdomadairement (N=27)	2.1 (1.9)	
	Quotidiennement (N=28)	2.1 (2.0)	
Participation au travail communautaire (le Samu)	Jamais/ Annuellement (N=28)	1.7 (1.5)	0,30
	Mensuellement (N=33)	2.1 (1.8)	
	Hebdomadairement (N=36)	2.6 (2.0)	
	Quotidiennement (N=16)	1.8 (2.2)	
Participation à la réunion du dojo	Jamais/ Annuellement (N=43)	1.8 (1.5)	0,42
	Mensuellement (N=40)	2.4 (2.0)	
	Hebdomadairement (N=22)	2.4 (1.8)	
	Quotidiennement (N=8)	2.1 (3.0)	
Participation à la retraite dans d'autres endroits de retraite	Jamais/ Annuellement (N=57)	2.2 (1.9)	0,75
	Mensuellement (N=56)	2.1 (1.9)	
Titulaire particulier	Bodhisattva (N=27)	2.5 (1.9)	0,45
	Moine / Nonne (N=35)	2.1 (2.0)	

	Sans titre particulier (N=51)	1.9 (1.8)	

Le niveau d'étude est une seule variable qui montre la signification de différence de la moyenne des sous-groupes. Les personnes dans le groupe Bac+2 (N=18) montre un niveau de réduction de stress moins élevé que les autres.

#### Les tests post hoc de Student-Newman-Keuls

Groupe	N	Sous-ensemble pour alpha = .05	
		1	2
Bac+2	18	1,06	
Bac+4 et plus	40	1,85	1,85
Bac+3	26		2,60
Collège ou lycée	16		2,71
Bac	13		2,76
Signification		,177	,408

Les tests post hoc de Student-Newman-Keuls montrent qu'il y a deux sous-ensembles homogènes.

#### Analyse :

On envisage d'identifier les facteurs qui favorisent la réduction du stress, surtout sur les pratiques. On a imaginé que les personnes qui pratiquent plus longtemps ou plus fréquemment pourraient bénéficier de meilleurs résultats. Cependant, il n'y a aucune variable des pratiques qui diffère des résultats de réduction du stress. C'est-à-dire que la durée de pratique, la fréquence de pratique, les participations des autres activités jusqu'au titre particulier ne favorisent par de meilleurs résultats.

La qualité de l'évaluation peut être insuffisante pour une analyse plus approfondie car elle dépend beaucoup de la subjectivité et il y a aussi le biais de mémoire.

Après avoir bien analysé les données de groupe Bac+2, il y a une personne qui a le niveau de réduction de stress égale  $-7^{213}$ . C'est-à-dire il a plus de stress par rapport aux critères demandés. Cette valeur négative de  $-7$  tandis que la moyenne de l'échantillon totale égale  $14,9 (\pm 13,1)$  est une explication de la baisse de moyenne de groupe Bac+2 des autres groupes de niveau d'étude.

Une remarque est relevée pour trois personnes qui pratiquent au dojo annuellement ou jamais, mais ils ont le niveau de même valeur que les autres. L'examen plus détaillé des ces trois personnes, deux personnes pratiquent chez elles hebdomadairement, une personne vient au dojo le premier fois et il remplit cette questionnaire après la séance de dojo avec une bonne expérience.

### **30.5 Intelligence émotionnelle (IE)**

#### **30.5.1 Question quantitative sur IE**

On demande aux participants d'évaluer l'importance de la méditation sur quatre groupes de notions de l'intelligence émotionnelle de Daniel Goleman : découverte de soi, contrôle de soi, compréhension des autres et communication avec les autres. Puis, on ajoute la résolution des problèmes professionnels et la détente pour les comparer.

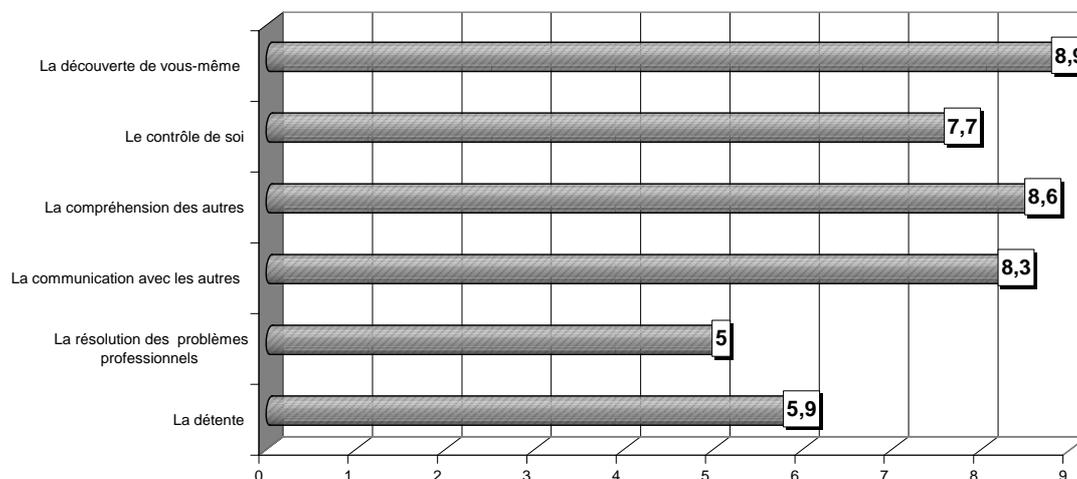
Les résultats sont les suivants :

- 1) La découverte de vous-même :  $8.9 (\pm 1.7)$
- 2) Le contrôle de soi :  $7.7 (\pm 2.9)$
- 3) La compréhension des autres :  $8.6 (\pm 2.0)$
- 4) La communication avec les autres :  $8.3 (\pm 2.3)$
- 5) La résolution des problèmes professionnels :  $5.0 (\pm 3.6)$
- 6) La détente :  $5.9 (\pm 3.6)$

---

<sup>213</sup> Dans cette étude il y a deux personnes qui a le niveau de stress détérioré, une autre personne a le niveau de réduction de stress égale  $-2$

### L'importance de la méditation pour les individus



Toutes les quatre notions de l'intelligence émotionnelle ont un niveau haut d'importance. La méditation est considérée comme moins importante sur la résolution des problèmes professionnels et la détente.

#### 30.5.2 Questions ouvertes sur les bénéfices de méditation

Trois questions ouvertes sont posées sur les bénéfices de la méditation dans la vie professionnelle, dans la vie privée et dans la vie familiale. Les contenus des réponses sont analysés avec la notion de l'intelligence émotionnelle selon le modèle de Daniel Goleman.

Il y a 97 personnes qui ont répondu à ces questions. Après avoir repérer les éléments des contenus, on les classifie dans cinq groupes : conscience de soi, gestion de soi, relations aux autres, gestion des relations et hors catégorie. Puis, on compte le nombre de personnes qui relèvent chaque élément pour étudier les termes de l'intelligence émotionnelle qui sont plus ou moins importants, générées par la méditation.

Cinq groupes de notion de l'intelligence émotionnelle sont les suivants :

### **30.5.2.1 Conscience de soi**

**58 personnes (59,8%)** donnent les effets bénéfiques suivants concernant la conscience de soi :

**Sérénité, calme (27,8%)** : « sérénité, calme intérieur, le silence intérieur, plus de tranquillité, plus de calme, plus de paix, tranquillité et clarté d'esprit, la solitude me plaît, plus détendue, le silence, plus attentif, plus stable émotionnellement, etc. »

**Vivre à l'instant (19,6%)** : « qualité de présence, attitude à rester centré, l'observation de soi, plus de profondeur, Muschotoku (sans but, ni esprit de profit), moins perfectionniste, pas fuir la réalité, mieux vivre le présent, l'écoute de moi-même, d'être plus présente, vivre l'instant, totale corps/ esprit, prendre le temps de réfléchir, vivre le moment présent, pas d'activité, pas de saisie, pas d'asservissement, s'harmoniser avec l'instant présent , vivre la situation donnée, d'apprécier l'instant présent, vie recentrée sur le présent. »

**Connaissance et acceptation de soi (18,6%)** : « connaissance de soi, la perception des autres et de soi même, l'absence d'idée constituée – absence de déduction, un respect de mes limites, plus en phase avec la réalité, meilleure compréhension de mon propre ego, je vois les choses avec plus de distance, plus de clairvoyance, accepter la réalité, l'intime de soi-même, certain détachement, connaissance avec moi-même, plus d'acceptation de moi, meilleure connaissance de soi-même et des autres, le reniement de soi, moins de culpabilité, ne pas s'y enliser, s'y enfermer, sensibilité, identification moi – structure, connaissances et acceptation de ma personnalité. »

**Confiance en soi (12,4%)** : « plus de confiance, affirmation de moi-même »

**Bonheur, joie (7,2%)** : « bonheur et la joie, plus de joie, le sourire, humour, joie, bonheur de vivre, de paix, etc. »

**Richesse intérieure, foi, esprit (5,2%)** : « richesse intérieure, au-delà de moi, retour à l'essentiel, plus de foi, plus d'enthousiasme, nettoyer l'esprit, nettoyage intérieur. »

### **30.5.2.2 Gestion de soi**

**65 personnes (67%)** donnent les effets bénéfiques concernant la gestion de soi suivants :

**Concentration (33%)** : « meilleure concentration, centrage, concentration plus grande, plus rapidement, la concentration aide dans le travail, concentration sur l'instant, présence dans la tâche. »

**Moins de stress, d'anxiété, d'angoisse, de colère (29,9%)** : « relativiser petits soucis et tracas, moins d'angoisse irréfléchie, gère mieux le stress, je ne m'énerve plus, moins de stress, aidé pour le stress, la tension, le risque, moins de stress, résistance au stress, moins d'énervement, résistance au stress, la colère monte très vite mais redescend plus vite, diminution de l'agressivité, diminution des angoisses, moins de craintes et de timidité, baisse de l'angoisse, moins d'anxiété, moins de tension, de repérer et de gérer mes tensions émotionnelles et physiques, maîtriser de la colère, moins peur, plus de sang froid dans les périodes de stress, ne pas m'attacher à des préjugés à mes peurs, mieux gérer les tensions dues à la pression 'près compétition, 'abandon de la colère comme expression 'personnelle'. »

**Meilleure décision, efficacité (17,5%)** : « gestion plus efficace des priorités, geste (pourtant précis) plus rapide plus efficace, prise de décisions plus facile, meilleure aptitude à prendre des décisions, donner une meilleure réponse aux événements qui se présentent, résoudre les éventuelles difficultés, mieux gérer mon travail (respiration, détente), plus de précision très probant sur la capacité, clarification personnelle, mémoire plus opérationnelle, prise d'initiative et de décision, moins d'erreur, l'efficacité dans les choix et la réponse motrice, réagi rapidement. »

**Dynamique, équilibre (11,3%)** : « énergie vitale, l'absence, l'inertie, plus d'énergie, désir de bien faire son travail, goût de la vie, mieux motivé, énergie disponible, plus équilibre que j'avais dans le travail, humeur plus stable, évite la cogitation mentale qui fatigue. »

**Sagesse (8,2%)** : « plus de sagesse, comprendre des situations, je ne manque de sens, meilleure analyse, savoir voir et aller à l'essentiel, plus de faculté de réalisme, de voir clairement et, les dépasser au lieu de les rejouer, plus grande intuition, grande créativité, ne plus accepter de subir certaines situations. »

**Discipline de soi (7,2%)** : « plus ordonné, ne plus se laisser parasiter' par des problèmes annexes pour revenir à l'essentiel, self control, plus maître de moi, cohérence entre le ressenti 'dans le cœur' et l'action, très bon contrôle émotionnel et visée plus intensivement le moment présent, une meilleure organisation. »

**Souplesse, adaptabilité (7,2%)** : « souple, adaptabilité à toute situation, moins de résistance au changement, légèreté, plus de souplesse et de capacité, J'accepte mieux les changements, se transformer positivement. »

**Plus résistance aux difficultés (7,2%)** : « moins de fatigabilité, résistance accrue au travail, moins de sensation de 'pénibilité' du travail, patience dans des situations difficiles, sérénité face aux imprévus, les tâches quotidiennes ne sont plus 'des corvées', je suis plus résistante face aux difficultés. »

**Gestion d'émotion (6,2%)** : « libérer de ses émotions, meilleure gestion des émotions, abandon des 'je veux, moins d'émotion, laisser passer les désirs 'fantasmatiques, gérer les émotions. »

### **30.5.2.3 Relations aux autres (Conscience des sentiments, des besoins et des soucis d'autrui)**

**56 personnes (57,8%)** donnent les effets bénéfiques concernant les relations aux autres (Conscience de sentiments, des besoins et des soucis d'autrui) suivants :

**Ecoute (26,8%)** : « écoute, disponible, identité dans une seule présence et entraînement à cette pratique = autonomisation, meilleure écoute. »

**Bienveillance, empathie, compassion (24,7%)** : « plus d'empathie avec l'autre, meilleure acceptation de l'autre, accepter plus facilement les « faiblesses » de l'autre,

respect de la place de chacun, confiance en l'autre, bienveillance, l'acceptation, plus respectueux de l'autre, respect, compassion, facilité à supporter l'autre, plus d'amour, j'accepte également les collègues tels qu'ils sont, acceptant les choses telles qu'elles sont. »

**Compréhension (22,7%)** : « compréhension plus profonde, mieux comprendre et accepter l'autre, plus de discernement, compréhension des choses, des gens, meilleure compréhension des autres. »

**Patience (17,5%)** : « patience, moins impatient. »

**Ouverture (12,4%)** : « la perception des autres et de soi-même, ouverture du cœur, plus attentif à ceux qui m'entourent, plus présent avec les autres, plus disponible, ouverture, présence au monde, plus attentif aux clients, plus d'ouverture, vers les vies, dans une direction universelle plutôt qu'individuelle. »

#### **30.5.2.4. Gestion des relations**

**72 personnes (74,2%)** donnent les effets bénéfiques concernant la gestion des relations suivantes :

**Prise de recul, distanciation (34%)** : « va tout de suite à l'essentiel, recul par rapport à une situation, distanciation plus facile, capacité à prendre plus du recul, une prise de recul plus importante donc une meilleure capacité de médiation, l'entraînement à une prise de recul, prendre de la distance par rapport aux moments de tension ou aux troubles des comportements, prise de distance par rapport aux situations de stress, changement de ma tendance à me replier sur moi lors d'une situation tendue avec une personne, le détachement vis-à-vis des .... (désirs, ordres, injonctions, intentions) des 'patrons' ou des autres travailleurs, pense dans la distance, prend plus vite de la distance, je prends les autres comme ils sont, l'acceptation de chemin différent, respecter les différences de points de vue, meilleure prise en compte de l'autre, meilleure distance, la bonne distance, recul, détachement, moins de souffrance dans la séparation. »

**Attention aux autres (12,4%)** : « le ressenti des relations est beaucoup plus simple, plus de sérénité face avec des tensions, plus d'indulgence, diminution des conflits, plus d'attention aux autres, moins d'attente, plus de conscience des enjeux relationnels, le fait d'être plus sensible aux besoins de ses collègues, l'ego est moins susceptible, peut permettre de désamorcer des conflits, attention par rapport aux conflits. »

**Tolérance (11,3%)** : « plus de tolérance, amour, tolérance vis à vis des collègues, plus de détachement vis-à-vis de la pression, plus de patience, acceptation des frustrations. »

**Communication (7,2%)** : « communication avec moins de peur, plus claire, car le point de vue est moins personnel, une manière d'expression plus nuancée, grande facilité à exprimer mes choix, toute situation de communication humaine, se trouve naturellement dépassionnée d'impressions négatives, dialogue dans la simplicité, une meilleure communication. »

**Partage (7,2%)** : « partage, plus de don désintéressé, donne, action bénéfique sur les autres, aide désintéressée aux autres, aider les autres. »

**Disponibilité (7,2%)** : « disponibilité, le sentiment d'être quelqu'un sur lequel on peut compter. »

**Lâche prise (7,2%)** : « lâcher prise »

**Harmonie (7,2%)** : « plus d'harmonie, convivialité avec les collègues »

**Moins de jugement (5,2%)** : « moins de jugements dans les relations, aucun jugement »

### **30.5.2.5 Regroupements des résultats**

**Confirmation de meilleurs rapports avec les autres, 20 personnes (20,6%)** citent les effets bénéfiques concernant leurs rapports avec les autres, ce sont les suivants : relations plus intenses, authentiques, attentives, vigilants mécanismes, meilleure

relation avec mes collègues, être à l'aise avec les autres, meilleurs rapports avec les collègues, des rapports non ambigus, meilleures relations avec mes collègues, rapports plus harmonieux et plus agréables, relations humaines fortes et solides, des relations plus claires, rapport plus détendu, relation à l'autre plus cohérente et claire dans mes relations d'équipe, capacités relationnelles, amélioration des relations, d'être plus en harmonie avec les autres, les relations avec autrui sont plus détendus, plus souples, moins égoïstes. »

**Effet particulier : reprise des études, cessation du tabagisme et des drogues**

**1 personne (1 %)** « donne des effets bénéfiques particuliers concernant la reprise des études »

**3 personnes (3 %)** « écrivent que suite à la cessation du tabagisme et des drogues, elles ont : repris des études, arrêter de prendre beaucoup de la toxicomanie, j'ai arrêté de fumer (une fois de plus) des drogues. »

### 30.5.2.6 Tableau des intelligences émotionnelles

Ce tableau conclut les éléments cités dans le cadre de concept des Intelligences Emotionnelles de Daniel Goleman

<p style="text-align: center;"><b>Conscience de soi (59,8%)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Sérénité, calme (27,8%)</b></li> <li>- Vivre à l’instant (19,6%)</li> <li>- Connaissance et acceptation de soi (18,6%)</li> <li>- Confiance en soi (12,4%)</li> <li>- Bonheur, joie (7,2%)</li> <li>- Richesse intérieure, foi, esprit (5,2%)</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>Gestion de soi (67%)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Concentration (33%)</b></li> <li>- <b>Moins de stress, d’anxiété, d’angoisse et de colère (29,9%)</b></li> <li>- Meilleure décision, efficacité (17,5%)</li> <li>- Dynamique, équilibre (11,3%)</li> <li>- Plus de résistance aux difficultés (10)</li> <li>- Sagesse (8,2%)</li> <li>- Souplesse, adaptabilité (7,2%)</li> <li>- Discipline (7,2%)</li> <li>- Gestion d’émotion (6,2)</li> </ul>
<p style="text-align: center;"><b>Conscience de sentiments, des besoins et des soucis d’autrui (57,8%)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Ecoute (26,8%)</b></li> <li>- Bienveillance, empathie, compassion (24,7%)</li> <li>- Compréhension (22,7%)</li> <li>- Patience (17,5%)</li> <li>- Ouverture (12,4%)</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>Gestion des relations (74,2%)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Prise de distance, de recul (34%)</b></li> <li>- Gestion de conflits (15,5)</li> <li>- Attention aux autres (12,4%)</li> <li>- Tolérance (11,3%)</li> <li>- Relativisme (9,3%)</li> <li>- Communication (7,2%)</li> <li>- Partage (7,2%)</li> <li>- Disponibilité (7,2%)</li> <li>- Lâcher prise (7,2%)</li> <li>- Harmonie (7,2%)</li> <li>- Moins de jugement (5,2%)</li> </ul>

Confirmation de meilleurs rapports avec les autres (20,6%)

Effet particulier : reprise des études (1%) et arrêt du tabagisme et des drogues (3%)

**Analyse :**

Les participants montrent l'importance de la méditation sur les quatre notions des Intelligences émotionnelles par la méthode d'évaluation par une échelle (7,7 – 8,9 sur 10). La méthode d'analyse des questions ouvertes montre que la méditation crée les intelligences émotionnelles pour la majorité de participants (57,8% - 74,2% selon différent groupe de catégorie).

**30.6 Données socioprofessionnelles**

**30.6.1 Catégorie socioprofessionnelle**

Dix catégories socioprofessionnelles des participants sont les suivantes :

	<b>Fréquence</b>	<b>Pourcentage</b>
Agriculteurs, exploitants	1	0,9%
Artisans, commerçants, chefs d'entreprises	13	11,5%
Cadres et professions intellectuelles supérieures	35	31,0%
Professions intermédiaires	16	14,2%
Infirmières, éducateurs	17	15,0%
Employés	15	13,3%
Ouvriers	6	5,3%
Retraités	3	2,7%
Etudiants	3	2,7%
Autres personnes sans activité professionnelle	4	3,5%
<b>Total</b>	<b>113</b>	<b>100,0%</b>

### Analyse :

On peut comparer la proportion des différentes catégories socioprofessionnelles des participants avec celle de l'INSEE<sup>214</sup> et celle de Lenoir en enlevant les retraités, les étudiants et les autres personnes sans activité professionnelle dans le tableau suivant :

catégorie socioprofessionnelle	Fréquence	Pourcentage	% Selon Insee	% Selon F. Lenoir
Agriculteurs, exploitants	1	1,0	2,7	-
Artisans, commerçants, chefs d'entreprises	13	<b>12,6</b>	6,0	4,2
Cadres et professions intellectuelles supérieures	35	<b>34,0</b>	14,7	<b>18</b>
Professions intermédiaires, infirmières, éducateurs	33	<b>32,0</b>	23,2	<b>49,8</b>
Employés	15	14,6	29,1	12,3
Ouvriers	6	5,8	23,9	2,4
Catégorie socioprofessionnelle indéterminée	-	-	0,6	-
Artistes et autres	-	-	-	15,6
<b>Total</b>	<b>103</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Comparaison avec les chiffres nationaux :

Trois catégories socioprofessionnelles sont sur représentées comparé aux données de l'Insee : 1) artisans, commerçants, chefs d'entreprises 2) cadres et professions intellectuelles supérieures 3) professions intermédiaires, infirmières, éducateurs.

---

<sup>214</sup> Champ : France métropolitaine, actifs occupés de 15 ans ou plus  
Source : Insee, enquête emploi de 2005

Trois catégories socioprofessionnelles sont sous représentées comparé aux données de l’Insee : 1) agriculteurs, exploitants 2) employés 3) ouvriers

Selon les données de Frédéric Lenoir :

La catégorie des professions intermédiaires, infirmières et éducateurs de Frédéric Lenoir est beaucoup plus représentée comparé au chiffre national. Trois catégories socioprofessionnelles sont sous représentée comparé aux données de l’Insee : 1) agriculteurs, exploitants 2) employés 3) ouvriers.

Cependant, on peut assumer que la population de notre étude et celle de Lenoir comprennent une population intellectuelle de proportion plus élevée que celle du niveau national.

### 30.6.2 Participation à la décision dans les tâches de travail

	<b>Fréquence</b>	<b>Pourcentage</b>
Peu	7	6,2%
En moyenne	15	13,3%
Souvent	91	80,5%
<b>Total</b>	<b>113</b>	<b>100,0%</b>

Quatre sur cinq participants participent souvent à la décision dans les tâches de travail (quotidiennement).

### 30.6.3 Travail en groupe

	<b>Fréquence</b>	<b>Pourcentage</b>
Peu	23	20,4%
En moyenne	24	21,2%
Souvent	66	58,4%
<b>Total</b>	<b>113</b>	<b>100,0%</b>

Presque trois sur cinq participants travaillent souvent en groupe (quotidiennement).

#### 30.6.4 Utilisation de l'ordinateur dans le bureau ou dans le lieu de travail

	Fréquence	Pourcentage
Jamais à 1 heure / jour	59	52,2%
1 heure à 2 heures / jour	12	10,6%
2 heures à 3 heures / jour	42	37,2%
<b>Total</b>	<b>113</b>	<b>100,0%</b>

Une moitié des participants utilisent l'ordinateur dans le lieu de travail moins d'une heure par jour et une autre moitié l'utilise plus d'une heure par jour.

#### 30.6.5 Utilisation de l'ordinateur à domicile ou dans d'autres lieux en dehors du cadre professionnel

	Fréquence	Pourcentage
Jamais à 1 heure / jour	86	76,1%
1 heure à 2 heures / jour	20	17,7%
2 heures à 3 heures / jour	7	6,2%
<b>Total</b>	<b>113</b>	<b>100,0%</b>

Trois quarts de participants utilisent l'ordinateur moins d'une heure par jour chez eux tandis que une quart l'utilise plus d'une heure par jour.

#### **Analyse :**

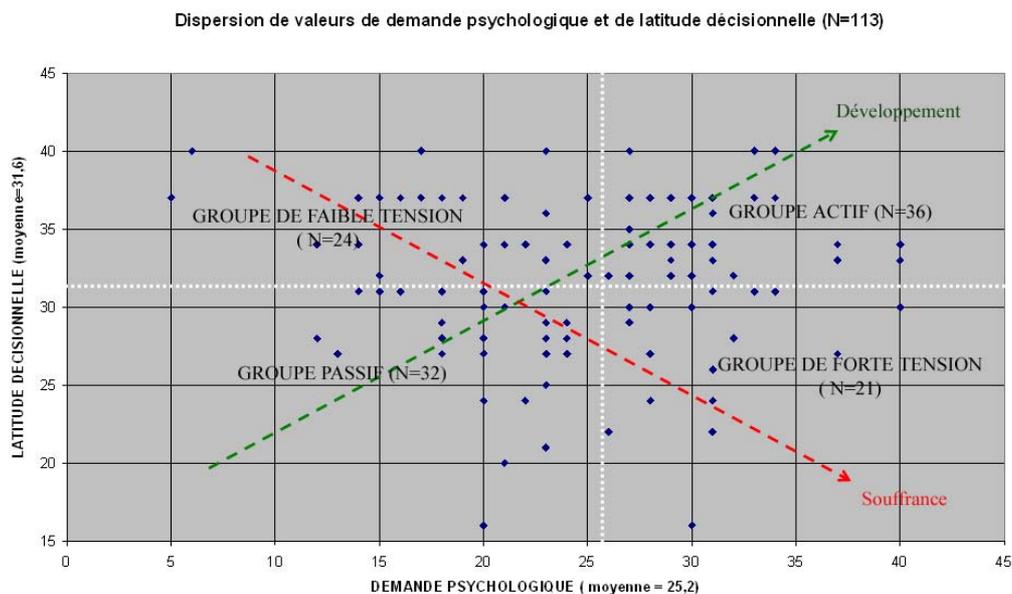
Les caractères des participants présentés par la catégorie socioprofessionnelle, participation dans les tâches de travail, travail en groupe et l'utilisation de l'ordinateur dans le lieu de travail montre que la plupart des personnes de cette étude sont dans le mode de l'organisation moderne du travail qui favorise aux travailleurs l'autonomie et l'utilisation des NTIC. La plupart des participants travaillent dans le secteur tertiaire.

L'utilisation de l'ordinateur chez eux ou dans d'autres endroits sans raisons professionnelles est moins importante que dans le bureau. Donc, l'utilisation des

nouvelles technologies sert les participants dans un but professionnel dans leur lieu de travail plus que pour le but récréatif chez eux.

### 30.6.6 Stress au travail

On étudie le stress au travail de modèle de Karasek de ce groupe d'étude en divisant les participants en quatre groupes selon la demande psychologique et la latitude décisionnelle au travail. La moyenne de l'échelle de demande psychologique est 25,2 ( $\pm 7,4$ ) et celle de latitude décisionnelle au travail est 31,6 ( $\pm 5,1$ ). Le groupe actif est celui qui a l'échelle de demande psychologique plus de 25,2 et latitude décisionnelle au travail moins de 31,6. Le groupe de faible tension a l'échelle de demande psychologique moins de 25,2 et latitude décisionnelle au travail moins de 31,6. Le groupe passif a l'échelle de demande psychologique moins de 25,2 et latitude décisionnelle au travail moins de 31,6 et le groupe de forte tension a l'échelle de demande psychologique plus de 25,2 et latitude décisionnelle au travail moins de 31,6. (voir schéma )



Puis on évalue la moyenne de satisfaction au travail, dans la vie et dans la vie familiale de chaque groupe.

La satisfaction au travail (moyenne = 7,19 ( $\pm 2,3$ ))

	Groupe actif (N=36)	Groupe de faible tension (N=24)	Groupe passif (N=32)	Groupe de forte tension (N=21)	P
Satisfaction au travail	8,03 ( $\pm 1,7$ )	7,63 ( $\pm 2,3$ )	6,66 ( $\pm 2,3$ )	6,10 ( $\pm 2,5$ )	,004

L'ordre de la moyenne de satisfaction au travail est la suivante : groupe actif > groupe de faible tension > groupe passif > groupe de forte tension.

Les tests post hoc de Student-Newman-Keuls

Groupe	N	Sous-ensemble pour alpha = .05	
		1	2
Groupe de forte tension	21	6,10	
Groupe passif	32	6,66	6,66
Groupe de faible tension	24		7,63
Groupe actif	36		8,03
Signification		,344	,057

Les tests post hoc de Student-Newman-Keuls montre qu'il y a deux sous-ensembles homogènes.

Satisfaction dans la vie (moyenne = 7,69 ( $\pm 1,8$ ))

et satisfaction dans la vie familiale (moyenne = 7,32 ( $\pm 2,5$ ))

	Groupe actif (N=36)	Groupe de faible tension (N=24)	Groupe passif (N=32)	Groupe de forte tension (N=21)	P
Satisfaction dans la vie	7,72 ( $\pm 1,8$ )	7,96 ( $\pm 2,9$ )	7,47 ( $\pm 1,9$ )	7,67( $\pm 1,88$ )	0,81
Satisfaction dans la vie familiale	7,22 ( $\pm 2,5$ )	7,75 ( $\pm 2,11$ )	7,13 ( $\pm 2,74$ )	7,29 ( $\pm 2,43$ )	0,81

La satisfaction dans la vie et dans la vie familiale des quatre groupes n'est pas différente.

Les tests post hoc de Student-Newman-Keuls

La satisfaction dans la vie

Groupe	N	Sous-ensemble pour alpha = .05
		1
Groupe passif	32	7,47
Groupe de forte tension	21	7,67
Groupe actif	36	7,72
Groupe de faible tension	24	7,96
Signification		,768

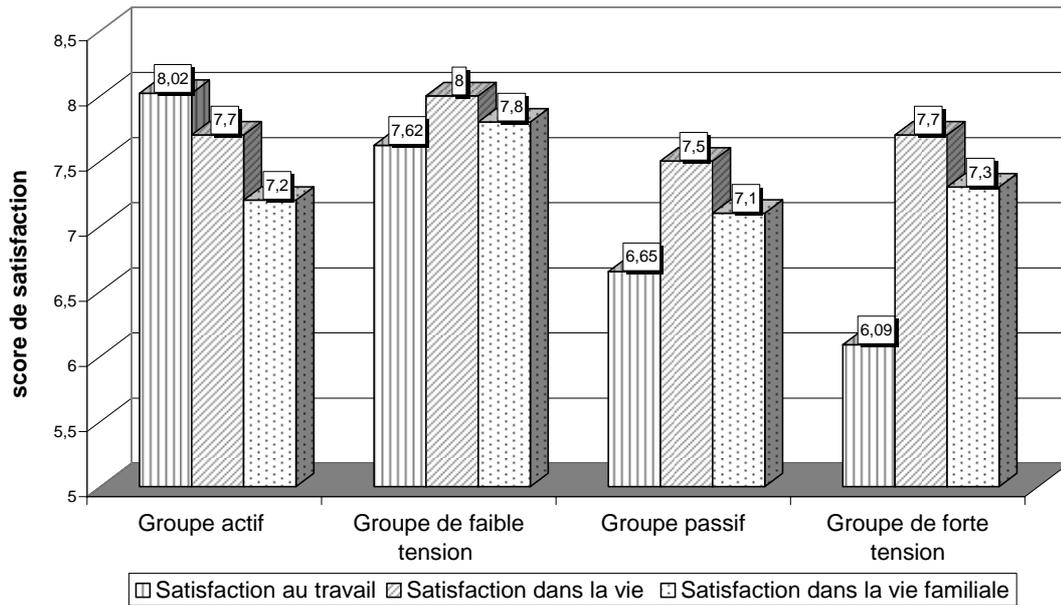
La satisfaction dans la vie familiale

Groupe	N	Sous-ensemble pour alpha = .05
		1
Groupe passif	32	7,13
Groupe actif	36	7,22
Groupe de forte tension	21	7,29
Groupe de faible tension	24	7,75
Signification		,794

Les tests post hoc de Student-Newman-Keuls de satisfaction dans la vie et dans la vie familiale montre qu'un seul sous-ensemble pour alpha = .05

Ce tableau présente la comparaison de satisfaction au travail, dans la vie et dans la vie familiale.

**Comparaison de satisfaction au travail, dans la vie et dans la vie familiale selon de modèle de Robert Karasek ( sur une échelle de 10)**



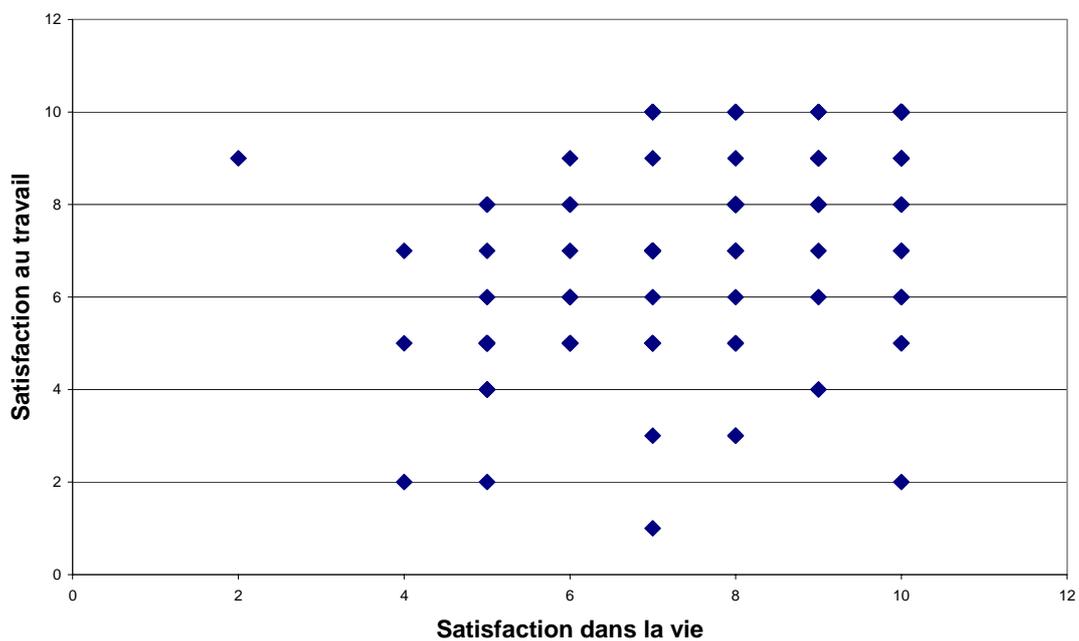
**Analyse :**

On valide le modèle de Karasek dans cette étude par le fait que le groupe de forte tension est le groupe le moins satisfait au travail. Cependant leur satisfaction dans la vie et dans la vie familiale des quatre groupes n'est pas différente. Les participants qui souffrent dans leur travail ne souffrent pas dans la vie et la vie familiale. La pratique de méditation peut être un moyen de compenser la satisfaction qu'ils n'ont pas eu au travail.

### 30.6.7 Test de corrélation entre la satisfaction au travail, dans la vie et dans la vie familiale.

Les satisfactions au travail, dans la vie et dans la vie familiale sont les variables quantitatives qui sont utilisées à mesurer le niveau de satisfaction de différentes origines. On s'intéresse à chercher les corrélations entre ces variables.

Diagramme montre la corrélation entre  
la satisfaction au travail (moyenne = 7,19 ( $\pm 2,3$ ))  
et la satisfaction dans la vie (moyenne = 7,69 ( $\pm 1,8$ ))

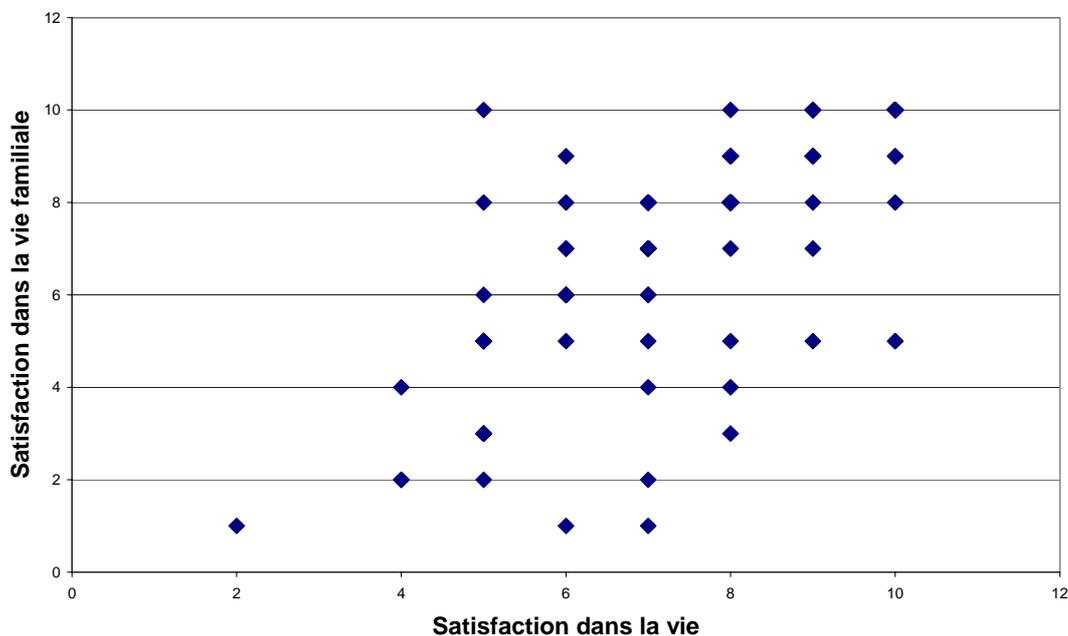


Corrélations

	Satisfaction au travail	Satisfaction dans la vie
Satisfaction au travail	1	,459
Corrélation de Pearson		,000
Sig. (bilatérale)		
N	113	113
Satisfaction dans la vie	,459	1
Corrélation de Pearson	,000	
Sig. (bilatérale)		
N	113	113

La satisfactions au travail et la satisfaction dans la vie a une corrélation forte significative ( $p=0,00$ ).

Diagramme montrant la corrélation entre  
la satisfaction dans la vie (moyenne = 7,69 ( $\pm 1,8$ ))  
et la satisfaction dans la vie familiale (moyenne = 7,32 ( $\pm 2,5$ ))



#### Corrélations

		Satisfaction au travail	Satisfaction dans la vie
Satisfaction au travail	Corrélation de Pearson	1	,733
	Sig. (bilatérale)		,000
	N	113	113
Satisfaction dans la vie	Corrélation de Pearson	,733	1
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	113	113

La satisfaction dans la vie et la satisfaction dans la vie familiale a une corrélation forte et significative ( $p=0,00$ ).

#### Analyse

Les satisfactions au travail, dans la vie et dans la vie familiale ont des corrélations fortes et significatives entre elles. C'est-à-dire que les personnes qui ont une satisfaction élevée dans le travail ont tendance à avoir une satisfaction dans la vie et dans la vie familiale élevée également.

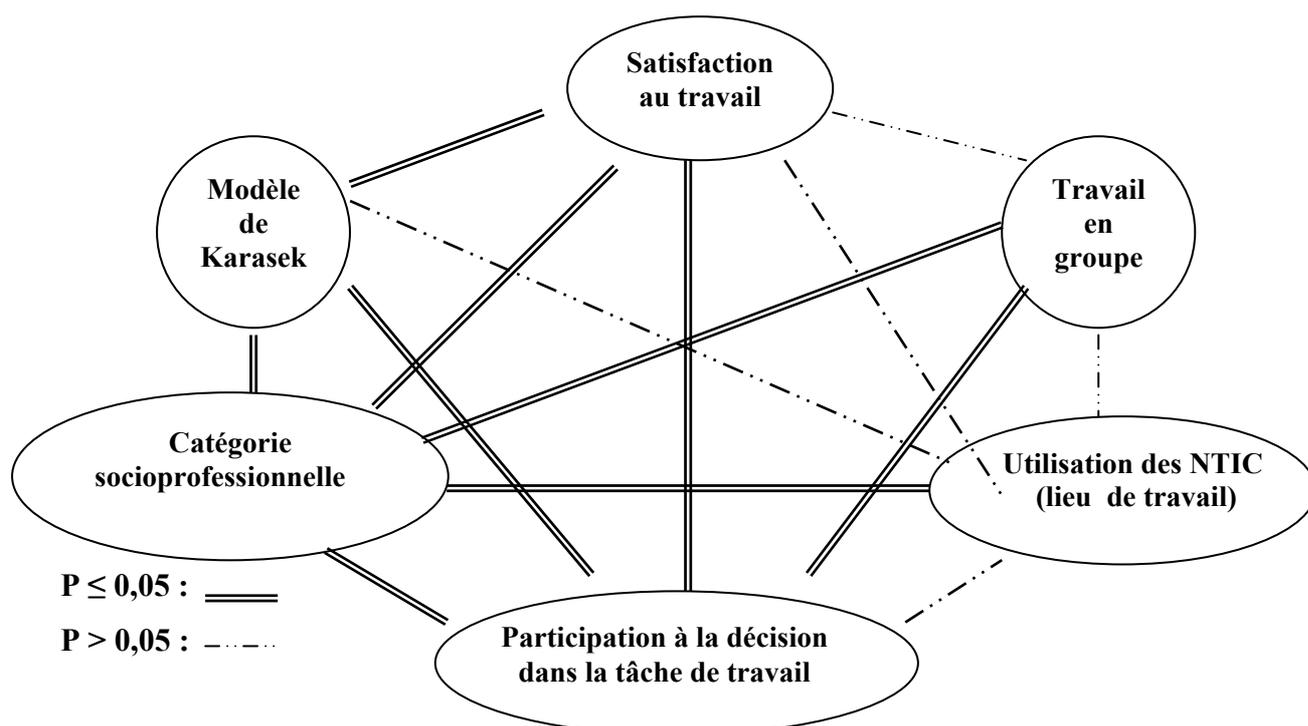
### 30.6.8 Corrélations entre variables

On teste la corrélation entre variable socioprofessionnelle de cette étude. Les résultats se trouvent dans le tableau suivant :

**Tableau des corrélations entre variables**

	Modèle de Karasek	Catégorie socioprofessionnelle	Participation à la décision dans les tâches de travail	Travail en groupe	Utilisation des NTIC (lieu de travail)
Satisfaction au travail	<b>P = 0,004</b>	<b>P = 0,01</b>	<b>P = 0,01</b>	P = 0,85	P = 0,75
Modèle de Karasek	*	<b>P = 0,001</b>	<b>P = 0,02</b>	<b>P = 0,001</b>	P = 0,06
Catégorie socioprofessionnelle	*	*	<b>P = 0,04</b>	<b>P = 0,01</b>	<b>P = 0,01</b>
Participation à la décision dans les tâches de travail	*	*	*	<b>P = 0,004</b>	P = 0,15
Travail en groupe	*	*	*	*	P = 0,13

Ce schéma montre les corrélations des variables d'une autre manière :



Parmi les variables, il y a des corrélations significatives et non significatives de façon suivante :

La catégorie socioprofessionnelle a des corrélations significatives avec tous les autres variables (5 variables).

Le modèle de Karasek a des corrélations significatives avec 4 variables : satisfaction au travail, catégorie socioprofessionnelle, participation à la décision dans les tâches de travail et travail en groupe. La corrélation avec l'utilisation des NTIC est non significative.

La participation à la décision dans les tâches de travail a des corrélations significative avec 4 variables : satisfaction au travail, catégorie socioprofessionnelle, modèle de Karasek et travail en groupe. La corrélation avec l'utilisation des NTIC est non significative.

La satisfaction au travail a des corrélations significatives avec 3 variables : modèle de Karasek, catégorie socioprofessionnelle, participation à la décision dans les tâches de travail et travail en groupe. Elle a une corrélation non significative avec 2 variables : travail en groupe et l'utilisation des NTIC.

Le travail en groupe a des corrélations significatives avec 3 variables : modèle de Karasek , catégorie socioprofessionnelle, participation à la décision dans les tâches de travail et satisfaction au travail. Elle a une corrélation non significative avec 2 variables : travail en groupe et l'utilisation des NTIC.

L'utilisation des NTIC a une seule corrélation significative avec la catégorie socioprofessionnelle. La corrélation avec les autres variables est non significative.

L'ordre de l'importance des variables évaluées par le nombre de signification avec les autres variables est le suivant :

- 1) La catégorie socioprofessionnelle (avec 5 variables).
- 2) Le modèle de Karasek et la participation à la décision dans les tâches de travail (avec 4 variables).
- 3) La satisfaction au travail et le travail en groupe (avec 3 variables).
- 4) L'utilisation des NTIC (avec 1 variable).

**Analyse :**

La catégorie socioprofessionnelle est le facteur le plus important qui montre les corrélations avec tous les variables : la satisfaction au travail, le modèle de Karasek, la participation à la décision dans les tâches de travail, le travail et l'utilisation des NTIC. Il correspond au concept de l'organisation du travail qui montre le rôle déterminant de catégorie socioprofessionnelle dans les différents modèles du travail.

La durée de l'utilisation des NTIC est le facteur le moins important parmi les facteurs concernant. On suppose que les NTIC deviennent de plus en plus banales. La manière de l'utilisation professionnelle peut être très technique ou spécialisée ou bien de manière pratique et simple. La durée de l'utilisation des NTIC ne peut pas prévoir la satisfaction au travail, le groupe différence de modèle de Karasek, la participation à la décision dans les tâches de travail, le travail en groupe. Une seule variable qui montre la signification avec la durée d'utilisation des NTIC est la catégorie socioprofessionnelle.

**30.7 Avis sur la situation socio-économique générale**

Selon les trois questions ouvertes sur la situation socio-économique générale : l'utilisation des NTIC, l'autonomie et la société de consommation. Ces questions se composent d'une phrase positive et d'une phrase négative. On analyse cette partie par deux techniques : évaluation positive – négative et analyse de la souffrance et de la solution de méthode faire-face.

### 30.7.1 Évaluation positive – négative

Chaque question contient deux parties d'une phrase. L'une est positive et l'autre est négative. On évalue l'affirmation ou la négation de chaque phrase.

<b>Phrase 1 ( N= 108)</b>	<b>Effet Positive</b>	<b>Effet Négatif</b>
Les « NTIC » (nouvelles technologies de l'information et de la communication, par exemple : Internet) nous aident à nous adapter à la demande des besoins et à la mobilité du travail. Ils augmentent la productivité, la croissance et l'innovation	62	-
mais il faut que tout le monde s'adapte et ce n'est pas toujours facile de suivre le progrès technologique.	-	57
	<b>62</b>	<b>57</b>

<b>Phrase 2 (N= 109)</b>	<b>Effet Positif</b>	<b>Effet Négatif</b>
On vous demande d'être de plus en plus autonome au travail, d'avoir le sens des initiatives et des responsabilités. Vous pouvez organiser vous-même votre travail, gérer votre temps de travail	49	-
Mais en même temps, l'autonomie peut conduire à l'individualisme et exacerber la compétition et faire perdre le sens du collectif.	N'est pas d'accord avec cette phrase 41	31
	<b>90</b>	<b>31</b>

Exemple de la négation : Individu et collectif ne sont pas forcément incompatibles, on peut être autonome sans être individuel, nous ne pouvons pas fonctionner sans les autres, je ne rivalise avec personne, l'autonomie ne veut pas dire dans le travail individualisme, etc.

<b>Phrase 3 ( N= 108)</b>	<b>Effet Positif</b>	<b>Effet Négatif</b>
La société de consommation favorise la production et la croissance économique	48	N'est pas d'accord avec cette phrase 4
Cependant elle suscite via les médias un besoin de consommation trop accru et superflu	-	71
	<b>48</b>	<b>75</b>

Exemple de négation : je ne crois pas à la croissance économique actuelle, si la consommation excessive favorise dans un premier temps la production et la croissance économique, elle conduit à plus ou moins long terme à la destruction de la planète, etc.

La société de consommation est la notion la plus contestée par les participants. Il y a 48 avis positifs, 75 avis négatifs (N=108). Les NTIC sont le deuxième avec 62 avis positifs, 57 avis négatifs (N=108). L'autonomie est le terme le plus positif qui est soutenue par 90 avis positifs et 31 avis négatifs (N=108).

L'ordre d'avoir la possibilité de causer de la souffrance par les trois facteurs dans cette étude est le suivant : la société de consommation > les NTIC > l'autonomie.

## **Analyse de la souffrance et recherche du moyen d'en sortir**

Par rapport au modèle psychodynamique qui s'intéresse à la souffrance en utilisant la méthode de psychanalyse, notre étude essaie d'analyser les contenus des trois questions ouvertes en cherchant la souffrance également et on essaie d'aller plus loin en cherchant si la méditation a un rôle pour lutter contre la souffrance.

Les éléments de souffrance sont regroupés dans trois groupes : problèmes dans la tâche, relations interpersonnels et problème socioéconomique hors travail. Les deux premiers concernent directement le stress au travail.

### **30.7.2.1 Question des Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication (NTIC).**

#### **Problème dans la tâche**

**Difficulté de s'adapter en général (9 personnes) :** « Pas toujours facile / pas facile / Difficultés/ qu'on ne soit pas capable de suivre/ pénible de devoir suivre le progrès technologique/ pas facile de suivre les progrès technologiques/ ce n'est pas facile de suivre le progrès/ ce n'est pas si facile de se lancer/ ce n'est pas facile de s'adapter. »

**L'exigence augmente (5 personnes) :** « rester vigilante sur les 'dépendances' que créent ces outils/ augmenter la 'pression' pour réagir vite... /que l'on se sent agressé et bousculé et nos habitudes de travail/ la pression au travail augmente, le stress aussi. , un ordinateur en panne nous énerve / difficultés à m'adapter aux NTIC. »

**Perte de temps, prendre du temps, pas de temps (5 personnes) :** « grande partie du temps devant l'ordinateur est un temps gaspillé et l'énergie gaspillé / C'est facile si on nous donne le temps pour s'adapter – souvent il est un peu court / je déteste l'informatique...c'est avec douleur que je suis obligée de suivre des formations obligatoires dans le cadre de mon travail en informatique. Je ne reconnais pas cette forme de progrès. Ça bouffe tout dans mon travail de soins, de relation aux patients / ce qui prend beaucoup de temps / il faut donc accepter d'en 'perdre' dans un premier temps/ cela a un risque en matière de 'prise de tête' et de temps. »

**Moyenne, coût (4 personnes) :** « chacun n'a pas les capacités et/ou les moyens de s'adapter/ tout le monde n'a pas Internet/ coût très élevé en matière d'équipement, de formation permanente/ pour certaines populations, ces outils restent encore quasiment hors d'accès. »

### **Relations interpersonnelles**

**Perte de relation (4 personnes) :** « toute la journée devant l'ordinateur ne favorise pas le 'relationnel' et beaucoup de personnes n'en plaignent/ coupés des autres, de soi et la solitude intérieure ne fait que croître/ la déshumanisation de l'humain, le raccourcissement des distances, la mondialisation (annihilation des cultures), la diminution des contacts humains etc. / atomisent les relations sociales ».

### **Problème socio-économique hors travail**

**Valeur de vie (4 personnes) :** « vouloir suivre le progrès technologique à tout prix se fait parfois au détriment d'autres valeurs fondamentales au respect de la qualité de vie/ l'illusion d'un progrès, c'est une catastrophe à l'échelle de notre espèce/ la « communication » entre les êtres humains s'efface/ au monde déshumanisé ».

**Inégalité (3 personnes) :** « mais il creuse également un fossé entre les pays développés et les autres ne pouvant investir dans les NTIC/ les NTIC servent au meilleur/ l'exclusion, une forme d'illettrisme. »

**Sens de menace (3 personnes) :** « Elles prennent peut-être un peu trop de place dans notre société/ et nous envahissent sans que l'on n'ait rien demandé !/ trop d'informatique et de tel portable, nous sommes envahi. »

Les NTIC concernent trois groupes de problème. La plupart des souffrances se trouvent dans la tâche.

### 26.7.2.2 Question de l'autonomie

#### Relations interpersonnelles

**Perte de valeur collective (2 personnes) :** « Oui, il n'y avait plus d'équipe, moins de travail. Chacun pour soi et pourtant, donc un désintéressement du travail/ Hélas, maintenant c'est 'chacun pour soi', l'esprit d'équipe se perd. »

**Injustice de l'employeur (1 personne) :** « Il me semble effectivement qu'il y a de plus en plus de pression pour être autonome, prendre des initiatives et des responsabilités, sans forcément d'avantage de la reconnaissance. Cela se traduit sur le terrain par une rivalité accrue entre salariés, etc. C'est profitable pour l'employeur et préjudiciable pour la collectivité. »

#### Problème socio-économique hors travail

**Education nationale (1 personne) :** « Je suis tout à fait d'accord d'autant que dans notre civilisation, dans l'éducation et dans l'organisation du travail, la visée collective n'est plus enseignée, explicitée. »

Il y a peu de personnes qui se plaignent de cette question. Cependant, la plupart des souffrances qui existent se trouvent dans le groupe des relations interpersonnelles.

### 30.7.2.3 Question de la société de consommation

#### Problème socioéconomique hors travail

**Manque du sens de la vie / Illusion / Manipulation des médias (12 personnes) :**  
« le besoin excessif de consommation crée bien des frustrations. La consommation est devenue bien trop souvent un modèle de vie, sans pouvoir donner un sens à la vie/ qu'elle produit énormément d'argent pour une infime minorité, illusion, besoin, les 'drogues' sociales et technologiques dont ils sont devenus dépendants ?/ frustration, violence, souffrance, pour tous les autres/ de quoi avons-nous vraiment besoin ? / Tant de monde stressé pour courir après des satisfactions pas très existentielles. / L'avidité est un poison / La manipulation est partout/ la publicité participe de manière négative à une transformation des valeurs vers l'individualité/ Notre ego en veut toujours plus et nous sommes dépendants de notre ego/ Elle développe l'esprit

d'avidité / la société de consommation est un miroir aux alouettes !/ Cette société exacerbe le désir, le vouloir – saisir/ phénomène de besoin accrue en équipement de tous genres.... il en résulte un stress. »

**Ecologie (4 personnes) :** « plus la croissance augmente, plus la planète se détruit !!!!/ décroissance raisonnable/ la société de consommation n'a pas de bases profondément humaines/ elle conduit à plus ou moins long terme à la destruction de la planète ».

**Manque de l'argent (1 personne) :** « C'est très difficile aujourd'hui de mener une vie digne et pas stressée avec peu d'argent ».

Toutes les souffrances de la notion de société de consommation sont dans le groupe de problème socio-économique hors travail.

### **30.7.3 Analyse du rôle de la méditation et du moyen de faire-face**

Quatre notions sont identifiées comme des effets de la méditation qui soutiennent les participants à s'adapter face à la souffrance.

#### **30.7.3.1 Question des Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication (NTIC) : Respect et sérénité**

**Respect (1 personne) :** « Je n'aime pas les formules avec 'il faut' celles impliquent une vision unilatérale, une pensée unique très éloignée de la complexité et de la réalité de la vie. Elles impliquent aussi l'absence de respect des individualités en 'imposant' un modèle de vie de et de comportement. Tout mode de vie est respectable ».

**Sérénité (1 personne) :** « Cela doit rester dans l'ordre des moyens et non une fin en soi. Il est aussi bon de pouvoir s'en passer. Aujourd'hui, le luxe est de pouvoir permettre de ne pas être 'joignable' par téléphone, mail ou autre. Parfois, cela donne aussi l'envie de 'disparaître', pour quelque temps du monde. C'est le sens des sesshin ... »

Deux participants mentionnent le respect et la sérénité. Ces valeurs concernent la méditation qui peut aider à trouver la sortie de la souffrance. Le respect nous aide à ne pas attacher dans une idée fixe. Il nous aide à ouvrir l'esprit. La sérénité est un moyen de sortir de l'agitation sans cesse dans la société moderne.

### **30.7.3.2 Question de l'autonomie : Interdépendance**

**(3 personnes) :**

« La pratique régulière de zazen permet de ne pas oublier que nous sommes tous interdépendants ».

« Mon travail ne se reconnaît pas dans les deux premières phrases. Quand à l'individualisme –réel- et l'esprit de compétition –réel- ils sont, malheureusement, le lieu d'autres soubassements que l'autonomie. La méditation zen permet, sans aucun doute, de retrouver le sens du collectif. »

« Le monde change et nous en sommes les acteurs. Dans le zen on appelle cela l'interdépendance. Se rendre compte qu'il est impossible d'agir indépendamment des autres est une prise de conscience de la plus haute importance pour l'équilibre de la planète. »

Trois participants présentent l'interdépendance comme une valeur sociale importante et surtout le lieu de pratique du zen qui rend compte beaucoup cette valeur.

### **30.7.3.3 Question de la société de consommation : Conscience**

**(8 personnes)**

« Pour ne pas céder à une consommation superflue, la société de consommation nécessite une attitude distanciée vis-à-vis des biens, que me permet d'acquérir progressivement la pratique régulière du zazen. »

« La consommation et le matérialisme ne remplacent jamais l'âme et la spiritualité. Ce sont des miroirs aux alouettes qui égarent plutôt qu'ils ne peuvent un véritable bonheur. »

« Bien sur. Travaillons par la méditation sur notre égoïsme, notre avidité, notre convoitise. Il n'y aura plus de problème. »

« La pratique de zazen aide à remettre à leur juste place les désirs et à réaliser leur plus ou moins grande importance pour notre vie. Aussi, elle tend plutôt à moins de consommation, à la décroissance plutôt qu'à la croissance, à la relation avec les autres plutôt qu'à la production d'objets. Percevoir la fausseté, l'inanité d'une société basée sur l'avoir, sur la possession, sur la réalisation de faux désirs artificiellement créés à l'extérieur de nous-mêmes, rend caduque cette idéologie, cette folie, au moins dans ma vie. L'illusion actuelle basée sur l'argent, le confort, la 'haute technologie' agit comme un 'mantra' sur les producteurs que les consommateurs. S'éveiller à cette illusion, c'est se soustraire à cette pression, à cette folie, retrouver en soi un potentiel de tranquillité qui permet de voir la réalité réelle telle qu'elle est (idéalement).

Que serait une société qui ne serait pas basée sur la croissance, la consommation, l'avoir ? Le bouddhisme va-t-il dans le sens du capitalisme ? ».

« C'est à chacun de ne pas être trop influencé par les médias. La société de consommation reste superficielle et n'a jamais conduit au bonheur. Après, il faut trouver son camp, pour pouvoir s'épanouir sans rien n'attendre de l'extérieur.

La pratique de zazen permet de prendre de la distance par rapport à ce que le système nous propose. »

« Notre société devient, mais nous y prenons notre part, incohérente. En effet, d'une part, nous produisons toujours davantage, d'autre part, les ressources naturelles s'épuisent : les pays riches sont plus riches, les pays pauvres sont plus pauvres.

Il est difficile de résister individuellement de manière significative au mouvement d'hyperconsommation qui nous entraîne. La méditation, zazen peut nous y aider à aller au moins, même modestement, dans cette démarche. »

« La pratique de zazen nous relie à la nature, à l'envie de consommer et de prendre son temps devant la joie de créer et de donner. »

« La société de consommation ne concerne que très peu de monde via nos médias, nos oreillers sont entretenus. Mais 840 millions de personnes souffrent de la faim. Si nous voulons que cela cesse effectivement, peut être, faudra-t-il revoir nos modes de consommation, de production. Il est vrai que le zen vise à retrouver l'essentiel et à

réduire besoins et désirs. Et il nous permet de prendre conscience combien notre vie moderne génère de la superficialité, du stress et de l'insatisfaction. »

Huit personnes montrent que la pratique de la méditation peut les aider à consommer avec conscience. C'est une méthode pour réduire la souffrance engendrée par la consommation sans modération.

**Analyse :**

La méthode de l'évaluation positive – négative nous montre que les participants considèrent que la notion de société de consommation comme cause de souffrance plus importante que celles des NTIC et de l'autonomie. L'autonomie est le facteur le plus positif parmi trois notions.

L'analyse de la souffrance des trois questions ouvertes identifie et regroupe la souffrance dans trois groupes. Les participants présentent les valeurs acquises par la méditation comme le moyen de faire face à la souffrance de manière suivante :

1. Conscience pour lutter contre la souffrance venue de la consommation superflue.
2. Interdépendance pour lutter contre la souffrance venue de l'égoïsme.
3. Respect et sérénité pour lutter contre la souffrance venue de la difficulté de l'adaptation aux nouvelles technologies.

## Chapitre 31

### Résultats de la population sportive

D'après deux centaines de questionnaires ont été distribués chez plusieurs masseurs kinésithérapeutes à Strasbourg et dans les environs, 63 questionnaires ont été recueillis. Parmi eux, 56 exemplaires ont été suffisamment remplis pour être traité.

#### 31.1 Données sociodémographiques

##### 31.1.1 Sexe

Les 56 participants sont composés de 58,9 % d'hommes et 41,1% de femmes.

##### 31.1.2 Age

Age	Fréquence	Pourcentage
20 - 30 ans	29	<b>51,8%</b>
31 - 40 ans	16	28,6%
41 - 50 ans	8	14,3%
50 ans ou plus	3	5,4%
<b>Total</b>	<b>56</b>	<b>100,0%</b>

La majorité de l'effectif a entre 20-30 ans (51,8%)

##### 31.1.3 Niveau d'études

Niveau d'études	Fréquence	Pourcentage
Collège ou lycée	10	17,9%
Bac	7	12,5%
Bac+2	11	19,6%
Bac+3	6	10,7%
Bac+4 et plus	22	<b>39,3%</b>
<b>Total</b>	<b>56</b>	<b>100,0%</b>

La majorité des participants a un niveau d'études supérieur à bac+4 (39,3%)

### 31.1.4 Situation de famille

Situation de famille	Fréquence	Pourcentage
<b>Célibataire</b>	29	<b>51,8%</b>
Marié(e)	13	23,2%
Concubin(e)	13	23,2%
Divorcé(e)	1	1,8%
Veuf (ve)	-	-
<b>Total</b>	<b>56</b>	<b>100,0%</b>

Une moitié des participants sont célibataires.

### 31.1.5 Catégorie socioprofessionnelle

	Fréquence	Pourcentage
Agriculteurs, exploitants	-	-
Artisans, commerçants, chefs d'entreprises	1	1,8%
Cadres et professions intellectuelles supérieures	17	<b>30,4%</b>
Professions intermédiaires	3	5,4%
Infirmières, éducateurs	4	7,1%
Employés	14	<b>25,0%</b>
Ouvriers	3	5,4%
Retraités	1	1,8%
Etudiants	11	<b>19,6%</b>
Autres personnes sans activité professionnelle	2	3,6%
Total	56	100,0%

La majorité des participants de cette enquête sont cadres et professions intellectuelles supérieures (30,4%), employés (25,0%) et étudiants (19,6%)

### Analyse :

La proportion de sexe, de la classe d'âge, du niveau d'études, de la situation familiale et de la catégorie socio-professionnelle montre une différence de cette population et entre celle du centre de méditation.

Aucune comparaison ne peut se faire entre deux populations statistiquement. Mais on peut étudier ce groupe de pratique sportive séparément pour au moins avoir des idées sur les effets du stress dans le sport comme activité similaire proche de la méditation.

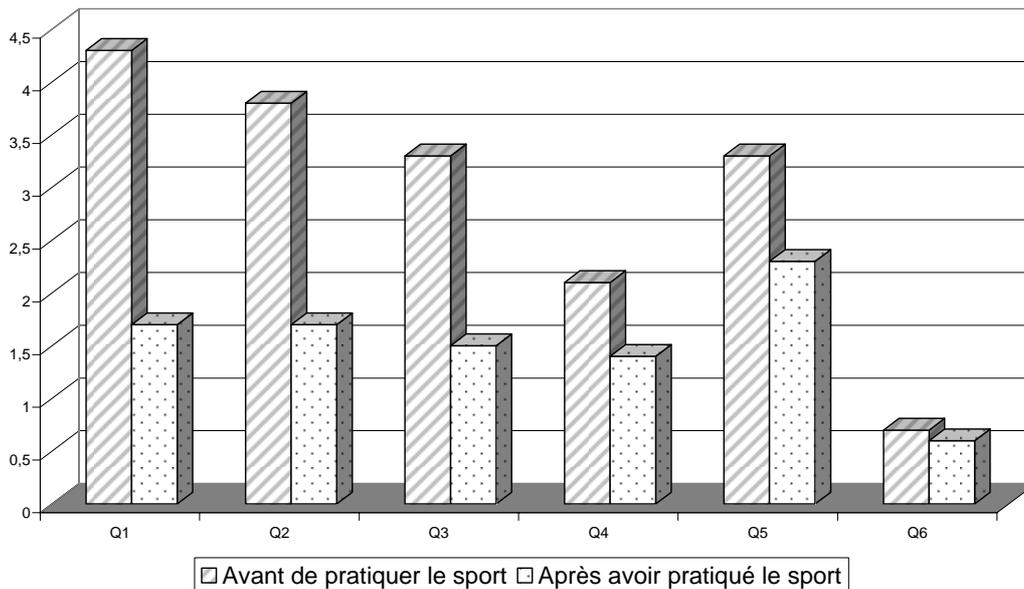
### 31.2 Réduction directe du stress

	AVANT*	APRES*	Ecart*
Vous sentez-vous stressé (e) ?	4,30 (±3,9)	1,67(±2,5)	2,62 (±3,7)
Ressentez-vous de la tension, de la crispation ?	3,79 (±3,6)	1,68 (±2,3)	2,11 (±3,6)
Avez –vous de l'anxiété ?	3,30(±3,5)	1,46(±2,4)	1,84 (±3,7)
Avez –vous une concentration difficile ?	2,05(±2,8)	1,39 (±2,1)	0,66(±2,3)
Eprouvez-vous des difficultés d'endormissement ?	3,27 (±3,6)	2,29 (±3,1)	0,98(±3,5)
Prenez-vous des tranquillisants ou des somnifères ?	0,70 (±2,2)	0,64 (±2,0)	0,05 (±0,7)
Ensemble	17,41 (±13,1)	9,14(±8,7)	8,27(±11,0)

\* moyenne et écart-type

Moyenne d'écart = 1,38 (±1,9)

Effets bénéfiques du sport sur le stress (sur une échelle de 10)



Toutes les questions sur les manifestations du stress avant et après la pratique du sport montrent la diminution du stress. L'ordre de l'importance de la réduction est : se sentir stressé > ressentir de la tension > anxiété > difficultés d'endormissement > concentration difficile > consommation de tranquillisants ou de somnifères.

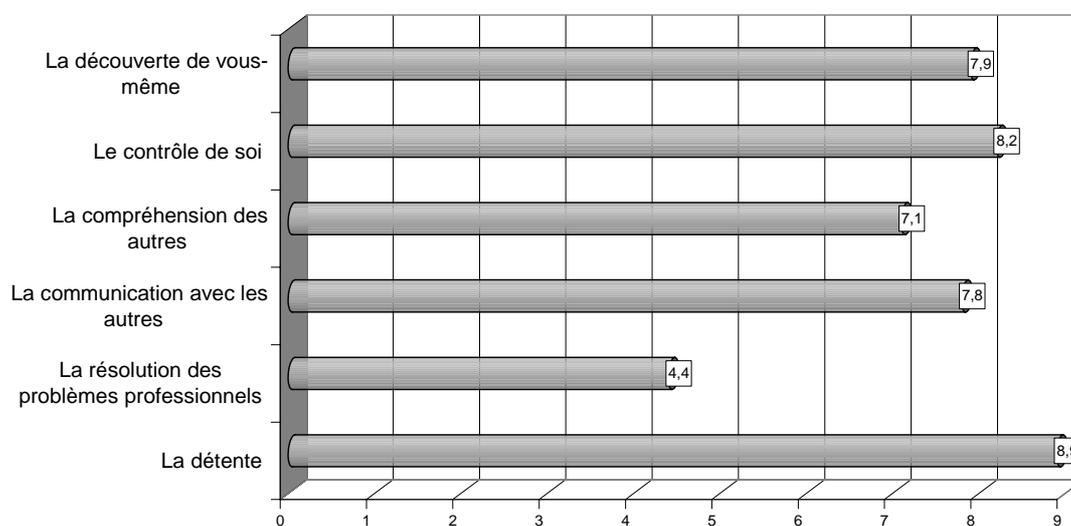
### Analyse :

Comme les résultats de participation de la méditation, l'effet de la réduction du stress sur les critères psychologiques (se sentir stressé, ressentir de la tension, anxiété) est plus important que les critères comportementaux (difficultés d'endormissement, consommation de tranquillisants ou de somnifères). Seule l'effet sur la concentration est moins amélioré que les difficultés d'endormissement, tandis que chez les pratiquants bouddhistes, ils ont une amélioration de la concentration plus que des difficultés d'endormissement. Cette différence peut s'expliquer par la nature des activités. Le sport favorise l'exercice physique, le corps qui s'est exercé a besoin d'un bon repos. Donc, l'endormissement difficile peut être amélioré. Dans le cas de la méditation, l'exercice est basé sur l'esprit ou la pensée. La concentration est l'effet direct de cet exercice.

### 31.3 Intelligence émotionnelle

Egalement, comme les pratiquants bouddhistes, on demande aux participants sportifs de l'importance du sport sur quatre groupes de notions de l'intelligence émotionnelle de Daniel Goleman (découverte de soi, contrôle de soi, compréhension des autres et communication avec les autres), la résolution des problèmes professionnels et la détente. Les résultats sont les suivants :

- 1) La découverte de vous-même : 7.89 ( $\pm 2,7$ )
- 2) Le contrôle de soi : 8,17 ( $\pm 2.5$ )
- 3) La compréhension des autres : 7. 07 ( $\pm 3,0$ )
- 4) La communication avec les autres : 7,79. ( $\pm 2.8$ )
- 5) La résolution des problèmes professionnels : 4.4 1( $\pm 3.6$ )
- 6) La détente : 8,9 ( $\pm 1,81$ )



Toutes les quatre notions d'intelligence émotionnelle ont un niveau haut d'importance. Le sport est considéré comme moins importante sur la résolution des problèmes professionnels. La détente a le niveau d'importance le plus haut parmi toutes les notions. C'est un essentiel du concept des loisirs.

## **Analyse**

Si on revoit les résultats des pratiquants de méditation, l'effet sur la détente est moins important que toutes les notions de l'intelligence émotionnelle. On peut dire que le principe de méditation vise plutôt au développement qu'à la détente. Cependant beaucoup de pratiquants bouddhistes présentent qu'ils ont acquis de la sérénité et de la tranquillité grâce à la méditation. Si les intérêts sont un sens très proche de la détente, ils bénéficient aussi de la détente. La manière de poser la question sur l'importance de la méditation peut empêcher les pratiquants de méditation à donner une importance trop élevée à la détente car la détente peut être considérée aussi comme un plaisir qui est un des importants objectifs que les pratiquants tentent de contrôler.

### **31.4 Stress au travail selon Karasek**

On étudie le stress au travail de modèle de Karasek en divisant les participants sportifs en quatre groupes selon la demande psychologique et la latitude décisionnelle au travail. La moyenne de l'échelle de la demande psychologique est 26,6 ( $\pm 7,7$ ) et celle de la latitude décisionnelle au travail est 30,4 ( $\pm 5,6$ ). Quatre groupes sont constitués par les valeurs de la demande psychologique et de la latitude décisionnelle de chaque personne comparée avec les moyennes des valeurs.

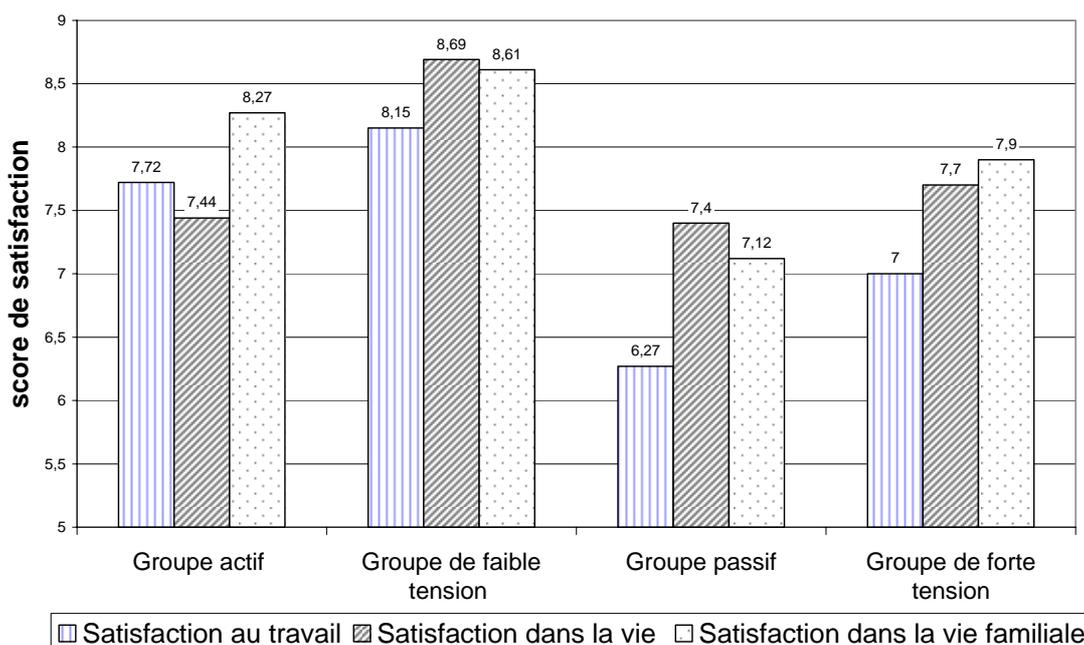
Les moyennes de la satisfaction au travail, dans la vie et dans la vie familiale de chaque groupe sont démontrées dans le tableau suivant :

Moyenne de la satisfaction au travail = 7,30 ( $\pm 2,0$ )

Moyenne de la satisfaction dans la vie = 7,77 ( $\pm 2,17$ )

Moyenne de la satisfaction dans la vie familiale = 7,98 ( $\pm 2,2$ )

	Groupe actif (N=18)	Groupe de faible tension (N=13)	Groupe passif (N=15)	Groupe de forte tension (N=10)	P
Satisfaction au travail	7,72(±1,8)	8,15(±1,8)	6,27 (±1,8)	7,00 (±2,40)	,055
Satisfaction dans la vie	7,44(±2,5)	8,69 (±1,5)	7,40 (±2,4)	7,70 (±1,8)	0,38
Satisfaction dans la vie familiale	8,27 (±2,0)	8,61 (±2,0)	7,12 (± 2,7)	7,90 (±1,9)	0,32



L'ordre de la moyenne de satisfaction au travail et dans la vie familiale est le suivant : groupe faible tension > groupe actif > groupe forte tension > groupe passif.

L'ordre de la moyenne de satisfaction est le suivant : groupe faible tension > groupe forte tension > groupe actif > groupe passif. Il n'a pas la signification statistique, donc on ne peut pas dire qu'il y a une différence de la satisfaction au travail, dans la vie et dans la vie familiale dans les quatre groupes statistiquement.

**Analyse :**

Les résultats de cette partie ne correspondent pas au modèle de Karasek. Le groupe passif devient le groupe le moins satisfait au travail, dans la vie et dans la vie familiale. Le groupe de faible tension est le plus satisfait dans tous les critères.

Ces résultats sont l'inverse de modèle Karasek. Selon Karasek, la condition de haut niveau de la demande psychologique et de la latitude décisionnelle est la meilleure. Mais cette étude montre que le groupe de faible tension qui a un niveau bas de demande psychologique et un haut niveau de latitude décisionnelle est le plus satisfait. Les personnes les moins satisfaites sont celles qui ont un niveau bas de demande psychologique et de latitude décisionnelle. C'est le groupe passif.

L'expérience de se confronter à la pression dans le terrain du sport peut changer la perception de la demande psychologique. Au terrain du sport, la pression signifie un défi. Donc, pour cette population sportive, le manque de pression au travail peut devenir une condition insupportable. Les sportifs préfèrent se présenter dans un terrain difficile même avec une faible chance que de rester hors jeu.

Si les sportifs ont l'habitude de la pression au terrain, la vie professionnelle qui est plus tranquille pourrait être plus satisfaisante. C'est une raison pour expliquer pourquoi le groupe de faible tension des sportifs est plus satisfait que le groupe actif.

## Chapitre 32

### Vérification des hypothèses

Selon notre étude sur 113 participants de méditants bouddhistes et 56 sportifs, la vérification de hypothèses est suivante :

- La méditation a un rôle bénéfique de gérer le stress auprès des pratiquants.  
: Affirmation  
Voir les résultats 29.4.1 : Réduction directe de stress (p.183-185) et 29.6.6 : Stress au travail (p.202-205)
- La durée et la fréquence de la pratique rendent plus bénéfique la méditation aux pratiquants.  
: Négation  
Voir les résultats 29.4.2 : Score du stress des sous – groupes (p.186-187)
- La méditation aide les pratiquants au niveau émotionnel ou bien elle améliore la condition de l'intelligence émotionnelle du sujet.  
: Affirmation  
Voir les résultats 29.5.1 : Question quantitative sur IE et 29.5.2 : Questions ouvertes sur les bénéfices de méditation (p.189-198)
- Les conditions de vie professionnelle, par exemple, les catégories socioprofessionnelles, les modes de travail, l'utilisation des Nouvelles Technologies de l'information et de la Communication sont des facteurs qui peuvent être des facteurs de stress au travail.  
: Affirmation  
Voir les résultats 29.6.8 : Corrélations entre variables (p.208-210)
- D'autres loisirs, par exemple le sport, ont aussi un rôle sur la gestion du stress.  
: Affirmation  
Voir les résultats 30.2 : Réduction directe du stress (p.222-223)

PARTIE V  
DISCUSSION

## Chapitre 33

### Discussion

#### **33 .1 Conception du projet**

Le stress est un sujet important dans notre société du XXI<sup>e</sup> siècle surtout dans le monde du travail. L'approche du stress est très variée à partir du modèle physiologique jusqu'au modèle psychologique. Le stress professionnel est considéré comme le résultat de l'interaction entre le sujet et l'environnement. L'intérêt de rechercher le stress au travail ne peut pas rester seulement au niveau du sujet mais il faut toujours rechercher le rôle de l'environnement.

L'enjeu de cette recherche est d'étudier le stress d'une approche particulière. On essaie d'étudier la gestion du stress au travail par une activité extérieure au travail. C'est la méditation et on recherche l'effet de cette pratique sur la réduction du stress au travail.

Ce sont deux éléments qui se situent normalement dans des domaines très différents, on parle de stress dans les domaines psychologique, physiologique, médical ou socioprofessionnel dans le cas du stress au travail. La méditation est un sujet dans la faculté de théologie, philosophie ou bien sociologie lorsqu'on s'y intéresse comme une activité spirituelle. La recherche sur ces deux éléments de domaines différents, devient donc un des premiers enjeux de l'étude.

Il est facile de dire que la méditation fonctionne bien sur la réduction du stress. Mais en travaillant scientifiquement sur ce sujet, il nous reste beaucoup de travail à faire.

Beaucoup d'études scientifiques surtout dans les pays anglo-saxon étudient l'effet de la méditation sur le stress dans l'approche physiologique. C'est beaucoup plus scientifique car l'on peut mesurer avec l'électroencéphalographie (EEG), la conductance cutanée ou l'analyse médicale au niveau des hormones dans le sang. Il est plus rare de trouver des recherches sur la méditation dans le domaine du travail.

Pour la condition de cette étude, il ne reste que les questions au-dessus. Ensemble, on essaie de créer une étude scientifique sur une activité plutôt spirituelle avec un outil assez efficace sans un budget important. On veut étudier le stress à l'état statique

comme une autoévaluation du sujet ou l'interaction entre sujet environnement de modèle transactionnel et également sur le stress de modèle psychodynamique. La partie théorique de cette étude montre un effort d'approcher le stress par un maximum de points de vue : historique, biomédical, physiologique, psychologique, pharmaceutique, organisationnel, socioéconomique, etc.

### **33.2 Méthodologie**

Le modèle de cette étude est de type exploratoire car l'intérêt est de rechercher globalement la place et la fonction de la méditation pour la gestion du stress professionnel. Tous les éléments qui peuvent se lier à cette fonction sont mis dans l'étude comme le profil sociodémographique et socioprofessionnel, le mode de pratique, la motivation, les autres activités de loisirs, etc.

Il n'existe pas encore une recherche de ce genre en France. Une difficulté est de trouver les pratiquants. Même si la méditation est une tendance importante en France mais de former un groupe de personnes pour une étude n'est pas du tout facile. L'étude classique doit définir une population. Puis, on cherche un échantillon pour représenter la population. On compose un groupe d'étude et un groupe de contrôle et enfin on vérifie l'hypothèse de l'effet de la variable sur les sujets. Ce modèle d'étude n'est quasiment pas faisable pour notre étude à cause de la contrainte de la taille de la population.

Finalement, on décide de travailler directement avec les pratiquants et on cherche une autre activité à comparer. Les centres bouddhistes zen en France sont choisis pour le terrain de pratique de méditation (on essaie tout d'abord le centre zen à Strasbourg, mais la taille de la population est très restreinte). Les sportifs qui passent chez les masseurs kinésithérapeutes sont le groupe d'étude parallèle. Même si ces deux groupes ne peuvent pas se comparer statistiquement mais au moins, nous pouvons voir les idées de chaque activité dans son rôle à confronter le stress. Nous sommes toujours dans l'esprit d'étude exploratoire. Le questionnaire semble l'outil le plus approprié pour cette étude car on essaie de rechercher beaucoup d'éléments et la condition géographique ne nous permet pas à faire facilement l'entretien. La fonction biologique du stress est aussi mise dans le questionnaire comme d'autres fonctions,

donc on forme un questionnaire qui englobe au maximum tous les éléments concernant le stress professionnel du sujet.

### **33.3 Population**

Les caractéristiques générales de la population de cette étude de 113 sujets sont : une répartition géographique nationale (19 régions sur 22) avec une représentation forte de la région Provence- Alpes-Côte d'Azur (22,1%), la dominance de la population d'âge est plus de 41 ans (77,9 %), la proportion féminine est légèrement dominante (51,3%), une proportion très forte des participants de niveau BAC+2 et plus (74,3%) et une proportion importante de divorcés (24,8%).

Par rapport à la représentation forte de la région de Provence- Alpes-Côte d'Azur, la moyenne de la réduction de ce sous-groupe est plutôt élevée. Une analyse pour chercher la signification par rapport à l'effet de sous-groupe montre qu'on ne peut pas vérifier les résultats de la région Provence- Alpes Côte d'Azur comme un sous-groupe séparé. Cette manifestation montre un intérêt de gens dans cette région et peut être une motivation pour faire des recherches ultérieurement sur ce phénomène.

Nous essayons de comparer la proportion de sexe, d'âge, de niveau d'étude, de situation familiale et de situation professionnelle avec celle de taille nationale et avec une étude sur les bouddhistes en France. Les caractéristiques de notre population ne peuvent pas représenter la population française ou la population bouddhiste selon le travail de Frédéric Lenoir. Cependant les informations montrent que le profil sociodémographique et socioprofessionnel de notre étude est plus proche de l'étude de Frédéric Lenoir que des données de l'Insee.

### **33.4 Motivation**

La question sur les autres activités de loisirs montre que les participants pratiquent fortement une autre activité de loisirs. Au moins, trois quarts d'entre eux pratiquent régulièrement soit des activités sportives, soit des activités culturelles, soit des activités associatives ou caritatives. Ces données montrent un bon niveau de qualité de vie des participants. Ils s'occupent de leur santé avec le sport, enrichir ses

connaissances ou rechercher un divertissement par des activités culturelles et aider la société par un soutien associatif ou caritatif.

Les sports de préférence des participants sont de type non compétitif. La marche, le footing et la randonnée sont en tête des autres sports. Pour les activités culturelles, le mode de regard, d'écoute et de lecture sont les trois premiers groupes avant les modes de visite et d'atelier - art. Bien que la participation dans les activités caritatives soit plus faible que dans celles du sport et de la culture, le taux de participation est de 20% (caritatives) et 25 % (associatives), elle est plutôt élevée par rapport à la caractéristique de la population nationale.

Les pratiquants fréquentent les centres de méditation autant pour un motif de la vie quotidienne que pour un motif spirituel. L'ordre de motif sur la vie quotidienne est le soutien social (15%), la reconnaissance de soi ou confiance en soi (15%), améliorer la vie quotidienne (8,6%), la tranquillité (7,5%) et la compréhension – Intelligence (6,5%). L'ordre de motif spirituel est la valeur pour la vie (18,3%), l'esprit (14%), l'idéologie (10,8%), foi – choix (6,5%). Ces données correspondent aux études sur la motivation des français sur le bouddhisme qui comprend la demande philosophique et spirituelle. Le bouddhisme peut être considéré comme une religion, une philosophie, une pratique ou un simple enseignement. Il dépend de l'approche des gens qui le pratique.

### **33.5 Pratique**

Les informations sur la pratique des participants montrent que la majorité est engagée et pratique régulièrement. Une moitié des participants pratiquent la méditation depuis plus de 6 ans. Moins d'un quart d'entre eux ont commencé depuis moins de deux ans et presque tous les participants pratiquent régulièrement au moins une fois par semaine.

L'ambiance du groupe est un facteur qui réunit les participants. Ils préfèrent pratiquer ensemble au dojo que pratiquer chez eux. 60 % des participants participent au travail communautaire mensuellement ou hebdomadairement et un tiers des participants participe à la réunion mensuellement. En plus, une moitié des participants participe à

la retraite mensuellement. Le taux des activités collectives est élevé dans les réponses des participants de cette étude.

Plus d'une moitié des participants ont un titre particulier, soit moine, soit bodhisattva. Il y a une signification entre le titre particulier et la durée, la fréquence de pratique et la participation au travail supplémentaire. Les personnes qui se dédient comme moine ou bodhisattva s'engagent déjà à plus long terme. Elles pratiquent plus régulièrement et participent aux travaux supplémentaires plus que les personnes sans titre. Le titre montre un degré plus fort du dévouement à la pratique.

La fréquentation d'autres religions et d'autres formes d'activités spirituelles baisse après la pratique de méditation. Cependant, la proportion de la baisse de la fréquentation d'autres religions est plus élevée que celles d'autres formes d'activités spirituelles. La majorité des gens qui fréquentent d'autres religions est catholique et près de la moitié des gens qui fréquentent d'autres formes d'activités spirituelles pratiquent le yoga. Le yoga est une forme de pratique qui est proche de la méditation. Ces deux pratiques ne se diffèrent pas beaucoup. Une moitié des personnes qui font du yoga continuent encore après à pratiquer régulièrement la méditation. Il ne reste qu'un tiers des pratiquants, qui sont catholiques, qui vont encore à l'église. Cependant c'est intéressant de voir un pourcentage important (6%) de participants qui fréquentent à la fois le catholicisme et la méditation. La méditation peut être selon eux complémentaire.

### **33.6 La réduction du stress par l'auto-évaluation**

Les questions de la méthode d'auto-évaluation sont basées sur les manifestations biologiques (palpitation), psychologiques (se sentir stressé, ressentir de la tension, concentration difficile) et comportementales (difficultés d'endormissement, consommation de tranquillisants ou de somnifères montrent les bénéfices de la méditation de réduire toutes les critères de stress. L'ordre de bénéfices sont les suivants : critères psychologiques > critères biologiques > critères comportementaux.

La méthode d'autoévaluation dépend de la subjectivité. L'évaluation du stress psychologique comme d'être stressé peut se sentir plus facilement que la

manifestation biologique comme la tachycardie et l'évaluation des comportements est plus objective et concrète. Avec le biais de mémoire qui peut jouer un rôle dans cette enquête car on doit se rappeler le niveau de stress dans le passé. L'évaluation subjective comme les critères psychologiques peut être biaisés plus facilement que les critères biologiques et comportementaux.

Il n'y a aucune signification des variables des pratiques et de la réduction du stress. C'est-à-dire, la durée de pratique, la fréquence de pratique, les participations des autres activités jusqu'au titre particulier ne favorisent pas de meilleurs résultats. La méthode de l'évaluation peut être questionnée car on dépend beaucoup de la subjectivité dans cette méthode. Donc, la sensibilité ne peut être pas suffisante pour analyser en détail plus profondément les données.

Le niveau d'étude de BAC+2 a une moins de réduction du stress que les autres sous groupes de niveau d'étude. Cette découverte est encore inexplicable et il reste à réfléchir sur cette constatation ou à faire des recherches d'une autre façon plus efficace.

### **33.7 Intelligences émotionnelles**

Les pratiquants considèrent que la méditation est importante pour toutes les quatre notions de l'intelligence émotionnelle (une échelle sur dix) : découverte de vous-même 8.9 ( $\pm 1.7$ ), contrôle de soi 7.7 ( $\pm 2.9$ ), compréhension des autres 8.6 ( $\pm 2.0$ ), communication avec les autres 8.3 ( $\pm 2.3$ ). Le rôle de la méditation sur la résolution des problèmes professionnels et la détente est moins important. (5.0 ( $\pm 3.6$ ) et 5.9 ( $\pm 3.6$ ))

Les questions ouvertes sur les effets bénéfiques de la méditation dans la vie professionnelle, dans la vie privée et dans la vie professionnelle sont analysées avec le concept des intelligences émotionnelles de Daniel Goleman. Une forte apparition des éléments d'intelligences émotionnelles les suivants :

Conscience de soi (59,8%) : sérénité, calme (27,8%), vivre à l'instant (19,6%), connaissance et acceptation de soi (18,6%), confiance en soi (12,4%), bonheur, joie (7,2%), richesse intérieure, foi, esprit (5,2%).

Gestion de soi (67%) : concentration (33%), moins de stress, d'anxiété, d'angoisse et de colère (29,9%), meilleure décision, efficacité (17,5%), dynamique, équilibre (11,3%), plus de résistance aux difficultés (10), sagesse (8,2%), souplesse, adaptabilité (7,2%), discipline (7,2%), gestion d'émotion (6,2).

Conscience de sentiments, des besoins et des soucis d'autrui (57,8%) : écoute (26,8%), bienveillance, empathie, compassion (24,7%), compréhension (22,7%), patience (17,5%), ouverture (12,4%).

Gestion des relations (74,2%) : prise de distance, de recul (34%), gestion de conflits (15,5), attention aux autres (12,4%), tolérance (11,3%), relativisme (9,3%), communication (7,2%), partage (7,2%), disponibilité (7,2%), lâcher prise (7,2%) harmonie (7,2%), moins de jugement (5,2%).

Les données de l'intelligence émotionnelle des participants montrent le rôle de la méditation comme une source importante des éléments cités. Même si on ne peut pas vérifier la fonction de chaque élément sur la gestion de stress, la partie théorique nous montre déjà que les intelligences émotionnelles ont des effets positifs sur le stress professionnel.

### **33.8 Profil socio professionnel**

Les caractères des participants présentés par la catégorie socio professionnelle, participation dans les tâches de travail, le travail en groupe et l'utilisation de l'ordinateur dans leur lieu de travail montre que la plupart des personnes de cette étude sont dans le monde du travail moderne qui favorise l'autonomie, utilisent les NTIC et travaillent dans le secteur tertiaire.

L'utilisation de l'ordinateur chez eux ou dans d'autres endroits sans raisons professionnelles est moins importante que dans le bureau. Donc, les nouvelles

technologies servent les participants dans un but professionnel plus que dans un but récréatif.

Les participants représentent les travailleurs dans le monde du travail actuel.

### **33.9 Stress professionnel par l'approche interactionniste**

L'ordre de la moyenne de satisfaction au travail est la suivante : groupe actif > groupe de faible tension > groupe passif > groupe de forte tension. La satisfaction dans la vie et dans la vie familiale des quatre groupes n'est pas différente. Donc, on valide le modèle de Karasek dans cette étude en vérifiant la satisfaction au travail au niveau le plus bas du groupe de forte tension. Cependant la satisfaction dans la vie et dans la vie familiale des quatre groupes n'est pas différente. Les participants qui souffrent dans leur travail ne souffrent pas dans la vie et la vie familiale. Le rôle de compensation du manque de la satisfaction au travail par la méditation peut se mettre en question. La pratique de la méditation peut être un moyen de compenser la satisfaction qu'ils n'ont pas eu au travail.

Parmi les cinq variables concernant l'activité professionnelle, il y a des corrélations significatives et non significatives. L'ordre de l'importance des variables évaluées par le nombre de signification avec les autres variables est le suivant : catégorie socioprofessionnelle (avec 5 variables), modèle de Karasek et la participation à la décision dans les tâches de travail (avec 4 variables), satisfaction au travail et le travail en groupe (avec 3 variables) et utilisation des NTIC (avec 1 variable).

La catégorie socioprofessionnelle est le facteur le plus important qui détermine tous les variables. Il correspond au concept de l'organisation du travail qui montre le rôle déterminant de la catégorie socioprofessionnelle dans les différents modèles du travail.

La durée de l'utilisation des NTIC est le facteur le moins important qui détermine les autres variables. On suppose que les NTIC deviennent de plus en plus banales. La manière de l'utilisation professionnelle peut être très technique ou spécialisée ou bien de manière pratique et simple.

### 33.10 Stress professionnel par l'idée de l'approche psychodynamique

Trois questions ouvertes sont déposées pour évaluer la pensée des participants sur trois notions qui concernent la situation socioéconomique actuelle. On mesure l'état de la souffrance par sa réaction sur chaque question, positivement ou négativement.

L'ordre de l'importance de la souffrance des trois facteurs proposés dans cette étude est le suivant : la société de consommation > les NTIC > l'autonomie. Les participants se méfient de la notion de la société de consommation (48 avis positifs, 75 avis négatifs). Les NTIC sont considéré de façon plutôt positive (62 avis positifs, 57 avis négatifs) et l'autonomie est très positive (90 avis positifs et 31 avis négatifs). La question n'aborde pas directement le milieu professionnel. Même si on ne relève pas directement le stress au travail, on voit la fonction psychologique des participants sur trois notions proposées. Entre deux éléments qui concernent le milieu professionnel : l'autonomie et les NTIC. Cette étude montre que l'autonomie a le potentiel de générer moins de souffrance que les NTIC.

Une autre technique d'analyse est de rechercher la relation entre la méditation et le rôle de gestion de la souffrance. Tout d'abord, on repère la souffrance et on trouve les problèmes suivants :

Question des Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication (NTIC) : *Problème à la tâche* : difficulté de s'adapter en général (9 personnes), l'exigence augmente (5 personnes), perte de temps, prendre du temps, manque de temps (5 personnes) moyenne, coût (4 personnes), *Relations interpersonnelles* : perte de relation (4 personnes), *Problème socioéconomique hors travail* : valeur de vie (4 personnes) : inégalité (3 personnes) , sens de la menace (3 personnes).

Question de l'autonomie : *relations interpersonnelles* : perte de valeur collective (2 personnes), injustice de l'employeur (1 personne) : *problème socioéconomique hors travail* : éducation nationale (1 personne).

Question de la société de consommation : *Problème socioéconomique hors travail* : Manque de sens de la vie / Illusion / Manipulation des médias (12 personnes), Ecologie (4 personnes), Manque d'argent (1 personne).

Puis, on recherche les valeurs acquises par la méditation comme le moyen de faire face à la souffrance et on les trouve de manière suivante : la conscience (pour lutter contre la souffrance venue de la consommation superflue), l'interdépendance (pour lutter contre la souffrance venue de l'égoïsme), respect et sérénité (pour lutter contre la souffrance venue de la difficulté de l'adaptation aux nouvelles technologies).

La conscience, le respect et la sérénité sont des intelligences émotionnelles. L'interdépendance est partagée entre en partie avec les relations aux autres et l'autre partie avec la gestion des relations dans le concept de l'intelligence émotionnelle.

La question dans cette partie est de rechercher si les pratiquants utilisent les effets bénéfiques dans leur travail et les effets sur l'environnement professionnel. Si l'illusion peut causer de la souffrance collective avec ou sans volonté, l'intelligence émotionnelle peut aussi jouer un rôle identique mais de façon positive. Les gens qui respectent les autres, peuvent-ils induire les autres à faire de même. Cette question ne peut pas avoir de réponse dans notre étude mais on voit une direction possible de lutter contre le stress au travail par la méditation. Une autre approche de l'effet de la méditation dans l'entreprise peut être envisagée.

### **33.11 Population sportive**

La proportion du sexe, de la classe d'âge, du niveau d'études, de la situation familiale et de la catégorie socioprofessionnelle montre une différence de cette population avec celle du centre de méditation. Donc, aucune comparaison ne peut se faire entre deux populations statistiquement. Cependant, on étudie le sport sur ses effets de gestion du stress pour avoir au moins des idées sur un autre loisir.

L'ordre de l'effet de la réduction du stress est le suivant : critères psychologiques (se sentir stressé, ressentir de la tension, anxiété) > critères comportementaux (difficultés d'endormissement, consommation de tranquillisants ou de somnifères). Cet ordre est similaire à l'effet de la méditation sauf entre les difficultés d'endormissement et la concentration. Chez les sportifs, l'effet sur les difficultés d'endormissement est meilleur que sur la concentration. Les pratiquants zen donnent le résultat inverse.

Cette différence peut s'expliquer par la nature des activités. Le sport favorise l'exercice physique, le corps qui s'est bien exercé a besoin d'un bon repos et donc, l'endormissement difficile peut être amélioré. Dans le cas de la méditation, l'exercice se base sur l'esprit ou la pensée. La concentration est l'effet direct de cet exercice.

La question de l'importance de l'activité sur l'intelligence émotionnelle. Les sportifs donnent de l'importance à l'effet sur la détente que sur toutes les notions des intelligences émotionnelles. C'est une manière de confirmer le rôle du sport comme un loisir car une fonction des loisirs est la détente.

Les résultats de cette partie ne correspondent pas au modèle de Karasek. Le groupe passif devient le groupe le moins satisfait au travail, dans la vie et dans la vie familiale. Le groupe de faible tension est le plus satisfait de tous les critères. Ces résultats sont l'inverse de ceux du modèle de Karasek. Selon Karasek, la condition de haut niveau de demande psychologique et de latitude décisionnelle est la meilleure. Mais cette étude montre que le groupe de faible tension qui a un bas niveau de demande psychologique et le haut niveau de latitude décisionnelle est le plus satisfait. Les personnes les moins satisfaites sont ceux qui a un bas niveau de demande psychologique et de latitude décisionnelle. C'est le groupe passif. L'expérience de se confronter à la pression du terrain du sport peut changer la perception de la demande psychologique. Dans le terrain du sport, la pression signifie un défi. Donc, pour cette population sportive, le manque de pression au travail peut devenir une condition insupportable. Les sportifs préfèrent se présenter à un terrain difficile même avec une faible chance que de rester hors le jeu. Pour expliquer pourquoi les sportifs du groupe actif sont moins satisfaits que le groupe de faible tension, il est possible que les sportifs recherchent une vie professionnelle plus tranquille car ils considèrent que seul, le défi dans le terrain est meilleur que deux défis à la fois dans le terrain et dans la vie professionnelle et qu'ils n'ont plus besoin de la motivation de la pression au travail. Ils préfèrent se motiver eux-mêmes que par une exigence extérieure.

L'étude du rôle du sport montre aussi sa fonction sur le stress professionnel surtout sur la réduction du stress par la méthode d'autoévaluation.

PARTIE VI  
CONCLUSION

## Conclusion

Une enquête sur une population de pratiquants bouddhistes zen et une autre sur une population de sportifs à Strasbourg démontrent les bénéfices de la pratique de méditation et du sport sur la gestion du stress au travail.

Les données recueillies étaient des données sociodémographiques, la manière de pratiquer la méditation, sur les bénéfices de la méditation, des questions sur la demande psychologique et sur la latitude décisionnelle au travail (modèle de Karasek) et des questions ouvertes sur des thèmes socio-économiques. Ces questionnaires ont été envoyés à 114 centres de méditation bouddhistes et correspondants en France (534 exemplaires). 130 questionnaires ont été rendus. Parmi eux, 113 exemplaires ont été suffisamment remplis pour être analysés. Pour les sportifs, deux centaines de questionnaires ont été distribués chez plusieurs masseurs kinésithérapeutes à Strasbourg et dans les environs, 63 questionnaires ont été recueillis. Parmi eux, 56 exemplaires ont été suffisamment remplis pour être traités.

La méditation et le sport peuvent réduire le stress et ils permettent d'acquérir des bénéfices qui correspondent à l'intelligence émotionnelle. Cette étude montre que les participants du groupe de méditation, qui sont dans le groupe de forte tension du modèle Karasek, ont le niveau de satisfaction au travail le plus bas. Mais le niveau de satisfaction de leur vie et de leur vie familiale n'est pas différent. La méditation peut être un moyen de compenser la satisfaction qu'ils n'ont pas au travail. Le résultat du groupe sportif ne montre pas cet effet.

Les questions ouvertes montrent que les participants proposent la méditation comme un moyen de lutter contre la souffrance. La méditation crée de la conscience pour lutter contre la souffrance venue de la consommation superflue, de l'interdépendance pour lutter contre la souffrance venue de l'égoïsme et du respect et de la sérénité pour lutter contre la souffrance venue de la difficulté de l'adaptation aux nouvelles technologies.

## Perspectives

L'enquête de cette étude se compose par une population de pratiquants bouddhistes zen en France. La décision de participer à cette recherche dépend de la volonté des participants. Généralement, les gens qui pratiquent régulièrement préfèrent participer à cette enquête que les personnes qui ont des difficultés dans la pratique. Donc, il est normal que l'on trouve que la méditation est une activité très positive dans cette étude car les gens qui participent sont ceux qui s'engagent et normalement ils ne montrent pas d'inconvénient à la méditation. La question de la difficulté de la méditation peut être abordée dans une autre recherche.

La recherche peut être mieux menée si on trouve un terrain, par exemple, une entreprise et on lui demande d'initier un programme de méditation dans l'entreprise et on suit les résultats des gens qui pratiquent la méditation avec un groupe contrôle qui se composent de personnes qui ne pratiquent pas dans la même entreprise. Par cette méthode, on peut enlever le biais de mémoire et de plus, on peut suivre jusqu'aux effets possibles dans le milieu du travail par la pratique de méditation. Un entretien a été fait avec les collègues des participants au programme pour rechercher le rôle de la méditation sur la dimension collective. On peut étudier aussi les effets des autres activités de loisirs de cette manière. Cependant, la recherche de cette manière qui recherche l'effet d'une activité en dehors du travail sur le travail reste une étude difficile car il faut que l'entreprise constate les bénéfices et que les salariés soient intéressés à participer. Le défi pour continuer la recherche reste encore pour l'avenir.

La souffrance existe partout et toujours mais elle peut se manifester de différentes façons. L'histoire des hommes raconte toujours la souffrance. Cependant, la souffrance amène le développement pour ceux qui peuvent s'adapter. Dans une société qui favorise l'individualisme et l'autonomie de notre temps, la manifestation de la souffrance est encore importante. La liberté à notre époque ne nous prive pas de la souffrance. Plusieurs caractères du stress sont démontrés dans cette étude. La proposition d'un rôle pour lutter contre le stress au travail par un domaine en dehors du travail est confirmée par notre étude. La méditation et le sport réduisent le stress. L'étape suivante est l'enjeu pour appliquer et continuer la recherche directement dans

le monde du travail. Nous avons au moins une chance pour lutter contre le stress qui est considéré comme un fléau de notre société actuelle.

PARTIE VII  
BIBLIOGRAPHIE

## BIBLIOGRAPHIE

1. ADER Jean-Louis, CARRÉ François, DINH-XUAN Auh Tuan, et al. *Physiologie générale* 2<sup>e</sup> édition, Issy les Moulineaux : Masson, 2006, 433 p.
2. ALTMANN Laurence, *Evaluation du stress chez le personnel de l'ANPE*, 174 p. Thèse : Médecine : Strasbourg : 2000
3. AUGUSTO Landa, J.M., et al., The relationship between emotional intelligence, occupational stress and health in nurses: A questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies* (2007), doi:10.1016/j.ijnurstu.2007.03.005
4. AUSTIN Elizabeth J., SAKLOFSKE Donald, HUANG Sandra H.S. et al, Measurement of trait emotional intelligence: testing and cross-validating a modified version of Schutte et al.'s (1998) measure. *Personality and Individual Differences* 36 (2004) p.552-562
5. BAGLA Lusin. *Sociologie des organisations* (Nouvelle édition). Paris: La découverte, 2003, 123 p. (Coll. Repères 249)
6. BARBIER Jean-Claude, NADEL Henri. *La flexibilité du travail et de l'emploi*. Flammarion, 2000, 127 p.
7. BARRAU Patrick, RINPOCHE Lama Jigmé. *Être serein et efficace au travail Conseils d'un coach et d'un lama*. Paris : Presse de la Renaissance, 2005, 256 p.
8. BASTIAN Veneta A., BURNS Nicholas, NETTELBECK Ted, Emotional intelligence predicts life skills, but not as well as personality and cognitive abilities. *Personality and Individual Differences* 39 (2005) p. 1135-1145
9. BAUDELOT Christian, GOLLAC Michel. *Travailler pour être heureux ? Le bonheur et le travail en France*. Librairie Arthème Fayard, 2003, 351 p.
10. BAUDOIN Bernard. *Oui, nous sommes bouddhistes*. Presses du Châtelet, 2001
11. BECK Charotte Joko. *Soyez zen La pratique du zen au quotidien*. Paris : Pocket, 1990, 381 p.
12. BERNAUD Jean-Luc, LEMOINE Claude (sous la direction), *Traité de psychologie du travail et des organisations*. Paris : Dunod, 2000
13. BEAUJOLIN François. *Vers une organisation apprenante*. Paris : Éditions Liaisons, 2001, 167 p.
14. BENNETT-GOLEMAN Tara. *L'alchimie des émotions S'affranchir des émotions négatives pour retrouver une paix intérieure durable*. Paris : Pocket, 2002, 565 p.

15. BEYER Frederik Mispelblom. *Au-delà de la qualité Démarches qualité, conditions de travail et politiques du bonheur* 2<sup>e</sup> édition augmentée. Paris : Éditions La Découverte & Syros, 1999, 306 p.
16. BODIN Stephan. *Zen La méditation pour les nuls*. Paris : Éditions Générales First, 2004, 241 p.
17. BOISARD Pierre, COHEN Daniel, ELBAUM Mireille, et al. *Le travail, quel avenir ?* Éditions Gallimard, 1997, 345 p.
18. BOLTANSKY Luc, CHIAPELLO Eve. *Le nouvel esprit du capitalisme*. Saint-Amand (Cher) : Gallimard, 1999
19. BOUTILLIER Sophie (sous la direction). *Travail et entreprise Règles libérales et « global management »*. Paris : L'Harmattan, 2005, 242 p.
20. BOUVIER Pierre. *Le travail*. Paris : PUF, 1994 (1<sup>e</sup> éd. 1991)
21. BRACKETT Marc A., MAYER John D., WARNER Rebecca M., Emotional intelligence and its relation to everyday behavior. *Personality and Individual Differences* 36 (2004) p. 1387-1402
22. BRAUDEL Fernand. *La dynamique du capitalisme*. Paris : Flammarion, 1985
23. BRECHON Pierre. *Les valeurs des Français. Evolutions de 1980 à 2000*. Paris : Armand Colin, 2000
24. BRUNEL Valérie. *Les managers de l'âme Le développement personnel en entreprise, nouvelle pratique de pouvoir ?* Paris : Éditions La Découverte, 2004, 192 p. (coll. « Entreprise & Société »)
25. BRUNSTEIN Ingrid (sous la direction). *L'homme à l'échine pliée Réflexion sur le stress professionnel*. Paris : Desclée de Brouwer, 1999, 205 p. (Sociologie Clinique)
26. BUREAU Marie-Christine, MARCHAL Emmanuelle (éds). *Au risque de l'évaluation Salariés et candidats à l'emploi soumis aux aléas du jugement*. Villeneuve d'Ascq : Presses Universitaires du Septentrion, 2005, 250 p.
27. BUZZI Stéphane, DEVINCK Jean-Claude, ROSENTAL Paul-André. *La santé au travail 1880-2006*. Paris : La découverte, 2006, 123 p. (coll. Repères Histoire)
28. CARDOSO Roberto, DE SOUZA Eduardo, CAMANO Luiz. Meditation in health : an operational definition. *Brain Research Protocols* 14 (2004) 58-60.
29. CASTELLS Manuel. *La société en réseaux L'ère de l'information*. Fayard, 1998, 613 p.

30. CHENG Zi-Juan, HAU Kit-Tai, Are intelligence and personality changable ?  
Generality of Chinese students' beliefs across various personal attributes and age groups. *Personality and Individual Differences* 34 (2003) p.731 - 748
31. CHOUCAN Dominique, "Stress pratiques sportives et monde du travail " : une grande enquête, disponible sur [http://www.travail-et-securite.fr/ArchivesTS/ArchivesTS.nsf/\(allDocParRef\)/TS577page5\\_1/\\$File/TS577page5.pdf?OpenElement](http://www.travail-et-securite.fr/ArchivesTS/ArchivesTS.nsf/(allDocParRef)/TS577page5_1/$File/TS577page5.pdf?OpenElement)
32. COHEN Daniel. *Richesse du monde. Pauvreté des nations*. Paris : Flammarion, 1997 (coll. Champs 415)
33. COHEN Daniel. *Nos temps modernes*. Flammarion, 2002, 161 p. (coll. Champs 498)
34. CORNU Philippe. *Guide du bouddhisme tibétain*. Les guides sélène, le Livre de Poche, 1998
35. CORNU Philippe. *Dictionnaire encyclopédique du Bouddhisme*. Paris : Éditions de Seuil, 2001, 843 p.
36. CROMPTON Susan, Événement traumatisants, *Tendances sociales canadiennes, Statistique Canada No 11-008*, printemps 2003, p.7-10. Disponible sur [http://www.statcan.ca/francais/studies/11-008/feature/star2003068000s1a01\\_f.pdf](http://www.statcan.ca/francais/studies/11-008/feature/star2003068000s1a01_f.pdf)
37. DAMASIO Antonio R. *L'Erreur de Descartes*. Paris : Odile Jacob, 2001, 396 p.
38. DAVID-NEEL Alexandra. *Le Bouddhisme du Bouddha*. Condé-sur-l'Escaut : Edition du Rocher, 1987, 288 p
39. DE FOUCAULD Jean-Baptiste, PIVETEAU Denis. *Une société en quête de sens*, Paris : Poches Odile Jacob, 2000, 302 p.
40. DE KEYSER Véronique, HANSEZ Isabelle, Comprendre le stress : quelles mesures, quelles solutions ?, ADP News No 7. Disponible sur [http://users.skynet.be/adp-liege/adpnews\\_07.htm](http://users.skynet.be/adp-liege/adpnews_07.htm)
41. DE LUBAC Henri. *Méditation sur l'Eglise* 2<sup>e</sup> éd. Paris : Edition Montaigne, 1985, 334 p
42. DE SMEDT Marc. *Techniques de méditation et pratiques d'éveil* 2<sup>e</sup> édition. Paris : Éditions Albin Michel, 2006, p.285 (Collection Spiritualités).
43. DEBOUT Michel, LAROSE Christian. *Violence au travail. Agression, Harcèlement moral, Plans sociaux*. Paris : Les Editions de l'Atelier/ Éditions Ouvrières, 2003, 207 p.
44. DEJOURS Christophe. *Le facteur humain*. Paris : PUF, 1995 (« Que sais-je ? »)

45. DEJOURS Christophe. *Souffrance en France. La banalisation de l'injustice sociale*. Paris : Seuil ; 1998 (Coll. Points, P 175)
46. DEJOURS Christophe *Travail usure mentale, De la psychopathologie à la psychodynamique du travail*. Paris : Éditions Bayard, 1993
47. DEJOURS Christophe. *L'évaluation du travail à l'épreuve du réel Critique des fondements de l'évaluation*. Paris : INRA, 2003, 82 p.
48. DENNIS Gira. *Comprendre le bouddhisme*. Paris : Bayard Edition/Centurion, 1989
49. DESHIMARU Taisen. *Vrai zen* 3<sup>e</sup> édition, Paris : AZI, 1990
50. DILIBERTO Virginie, *Vers un bouddhisme zen français ?*, Thèse : Anthropologie : Nice, 2001
51. DJEBBAR Ahmed, GOHAU Gabriel, ROSMORDUC Jean. *Pour l'histoire des sciences et des techniques*. Paris : Hachette Éditions, 2006, 160 p. (Ressources Formation Scérén CNDP)
52. DOLAN Shimon L., LAMOUREUX Gérald, GOSSELIN Eric. *Psychologie du travail et des organisations*, Gaëtan Morin éditeur Itée, 1996
53. DUBIER Jean-Louis, INCHAUSPE Isabelle, *Le stress*, Toulouse : Éditions MILAN, 2000 (coll. Les essentiels Milan 159)
54. DUMAZEDIER Joffre. *Vers une civilisation du loisir*. Paris : Editions du Seuil, 1962, 320 p. (Coll. "Esprit").
55. DUMAZEDIER Joffre. *Sociologie empirique du loisir critique et contre critique de la civilisation du loisir*. Paris : Editions du Seuil, 1974, 271 p.
56. DURAND Claude, *Sociologie du travail*. Toulouse : Octares Editions, 2000, 259 p.
57. DYEUVRE Pol, LEGER Damien. *Médecine du travail Approche de la santé du travail*. Paris : Masson, 2003, 334 p. (Coll. Abrégés Connaissances et pratique)
58. ETTIGHOFFER Denis, GERARD Blanc. *Du mal travailler au mal vivre*. Paris, Eyrolles Editeur, 2003, 424 p.
59. FAURE Bernard. *bouddhismes, philosophies et religions*, Flammarion, 1998
60. FERRRI Maurice, LEGERON Patrick, AZAIS Frank, et al. *Travail, stress et adaptation L'adaptation au travail : contrainte ou fait humain*. Paris : Elsevier, 2002, 107 p.
61. FONTANA David. *Le livre de la méditation Le guide pour comprendre explorer et choisir votre chemin vers la sérénité*. Paris : Pocket, 1995, 350 p.

62. FRANCES Robert. *La satisfaction dans le travail et l'emploi*. Paris : PUF, 1981, 196 p.
63. FREDERIC Lenoir. *La rencontre du bouddhisme et l'Occident*, Fayard, 1999.
64. FREDERIC Lenoir. *Le bouddhisme en France*, Fayard, 1999
65. GADREY Jean. *Nouvelle économie, nouveau mythe*. Paris : Flammarion, 2000
66. GALLAND Olivier, LEMEL Yannick (sous la direction), *La nouvelle société française. Trente années de mutation*. Paris : Armand Colin, 1998
67. GAMASSOU Claire Eddey, Sources et mesures du stress au travail, quelles nouvelles voies de recherche envisager ? Les cahiers du CERGOR N. 02/03 septembre 2002. documents de 15 pages. Disponible sur <http://cergors.univ-paris1.fr/docsatelecharger/clairededey.pdf>
68. GANARATANA Vénérable Hénépola. *Méditer au quotidien Une pratique simple du bouddhisme*. Paris : Editions Robert Laffont, 1995, 263 p.
69. GANGLOFF Bernard (Sous la direction). *Satisfaction et souffrances au travail*, L'Harmattan, 2000
70. GANNON Natalie, RANZIJJIN Rob, Does emotional intelligence predict unique variance in life satisfaction beyond IQ and personality. *Personality and Individual Differences* 38 (2005) p.1353-1364
71. GOHM Carol L., CORSOR Grant C., DALSY David J., Emotional intelligence under stress : Useful, unnecessary, or irrelevant?. *Personality and Individual Differences* 39 (2005) p.1017-1028
72. GOLEMAN Daniel (sous la direction). *Quand l'esprit dialogue avec le corps Entretiens avec le Dalai-lama sur la conscience, les émotions et la santé*. Paris : Guy Trédaniel Éditeur, 2007, 347 p.
73. GOLEMAN Daniel. *L'intelligence émotionnelle Accepter ses émotions pour développer une intelligence nouvelle*. Paris : Éditions Robert Laffont, 1997, 505 p.
74. GOLEMAN Daniel. *L'intelligence émotionnelle – 2 Accepter ses émotions pour développer une intelligence nouvelle*. Paris : Éditions Robert Laffont, 1999, 383 p.
75. GOLEMAN Daniel, BOYATZIS Richard, MCKEE Annie. *L'intelligence émotionnelle au travail*. Paris : Pearson Education France, 2005, 354 p.
76. GOLLAC Michel, VOLKOFF Serge. *Les conditions de travail*. Paris : La Découverte & Syros, 2000, 119 p.
77. GRAZIANI Pierluigi, HAUTEKÈÈTE Marc, RUSINEK Stéphane, et al. *Stress, anxiété et trouble de l'adaptation*. Paris : Acanthe / Masson, 2001, 200 p.

78. GUÉNARD Hervé, BIVULAC Bernard, BOISSEAU Michel R. *Physiologie humaine* 3<sup>e</sup> éd. Rueil-Malmaison : Edition pradell, 2001, 606 p.
79. HEMMATI Toni, MILLS Jeremy F., KRONER Daryl G. The validity of the Bar-On emotional intelligence quotient in an offender population. *Personality and Individual Differences* 37 (2004) p. 695 – 706.
80. HIRIGOYEN Marie-France. *Le harcèlement moral*. Paris : La Découverte et Syros, 1998, 252 p.
81. INSTITUT MANPOWER. *Le travail, les Français y croient-ils encore ?*. Paris : Editions d'Organisation, 2006, 211 p.
82. JACOMY Bruno. *Une histoire des techniques*. Paris : Éditions de Seuil, 1990, 366 p. (coll. Points Sciences)
83. JARDILLIER Pierre. *La psychologie du travail*. Paris : PUF, 1978 (coll. « Que sais-je ? »)
84. KARASEK Robert, THEORELLE Töres. *Healthy work. Stress, Productivity and the reconstruction of working life*. Basic book, 1990, 381 p.
85. KIERSTEAD James, Tendances et difficulté dans le domaine des ressources humaines : l'intelligence émotionnelle (IE) dans le milieu de travail, le réseau du leadership, Agences de la fonction publique du Canada, 1999. Disponible sur [http://www.psagency-agencefp.gc.ca/research/personnel/ei\\_f.asp](http://www.psagency-agencefp.gc.ca/research/personnel/ei_f.asp)
86. KIM Do-Hoon, MOON Yoo-sun, KIM Hee-Sung, et al. Effect of Zen meditation on serum nitric oxide activity and lipid peroxidation. *Progress in Neuro-psychopharmacology & Biological Psychiatry* 29 (2005) p.327-331
87. LAFAYE Claudette. *Sociologie des organisations*. Evreux (Eure) : Armand Collin, 2005, 128 p.
88. LAISNE Marguerite. *Changements organisationnels en entreprise et vécu des travailleurs* Thèse : Médecine : Lille : 2006
89. LALLEMENT Michel. *Temps, travail et modes de vie*. Paris : PUF, 2003, 227 p.
90. LALLEMENT Michel. *Le travail Une sociologie contemporain*. Éditions Gallimard, 2007, 676 p.
91. LANFANT Marie-Françoise. *Les Théories du loisir : sociologie du loisir et idéologies*. Paris : Presses Universitaires de France, 1972, 256 p.
92. LASFARGUE Yves. *Halte aux absurdités technologique*. Paris : Éditions d'Organisation, 2003, 237 p.

93. LASFARGUE Yves. *Techno mordus Techno exclus ? Vivre et travailler à l'ère du numérique*. Paris : Éditions d'Organisation, 2000, 432 p.
94. LASSARRE Dominique (sous la direction). *Stress et Société*. Reims : Presses Universitaires de Reims, 2002
95. LE CHATELIER Henry. *Science et industrie les débuts du taylorisme en France*. Paris : Editions du CTHS, 2001, 283 p.
96. LEBAUBE Alain. *Le travail toujours moins ou autrement*. Bruxelles : Le Monde-Editions, 1997, 273 p. (coll. Poche, 8646)
97. LEBLANC-GINET Henri. *Chronologie de l'histoire mondiale*. La Flèche (Sarthe) : Éditions de la Seine, 2005, 287 p. (Maxi poche histoire)
98. LEGAUT Marcel. *Méditation d'un chrétien du XXe siècle*. Paris : Editions Aubier-Montaigne, 1983, 315 p.
99. LEGERON Patrick. *Le stress au travail*. Paris : Odile Jacob, 2001
100. LEKA Stavroula, GRIFFITHS Amanda, COX Tom, *Organisation du travail & stress Approche systématique du problème à l'intention des employeurs, des cadres dirigeants et des représentants syndicaux*, Organisation mondiale de la Santé, 2004 Disponible sur [http://www.who.int/occupational\\_health/publications/en/pwh3f.pdf](http://www.who.int/occupational_health/publications/en/pwh3f.pdf)
101. *Le Larousse de poche. Dictionnaire Noms communs Noms propres*. Paris : Larousse, 1998
102. LENOIR Frédéric. *La rencontre du bouddhisme et de l'Occident* Edition au format de poche. Paris : Edition Albin Michel, 2001, 393 p. (Coll. « Spiritualités vivantes » ; n° 184).
103. LENOIR Frédéric. *Le bouddhisme en France*. Fayard, 1999, 447 p.
104. LEROUGE Loïc. *La reconnaissance d'un droit à la santé mentale au travail*. Paris : LGDG, 2005, 428 p. (Bibliothèque de droit social Tome 40)
105. LEVY-LEBOYER Claude, HUTEAU Michel, COUCHE Claude, et al (sous la direction). *La psychologie du travail*. Paris : Éditions d'Organisation, 2001, 667 p.
106. LETHIELLEUX Maurice. *Statistique descriptive*. Paris : Dunod, 1998
107. LEYMANN Heinz. *Mobbing. La persécution au travail*, Paris : Éditions du Seuil, 1996, 237 p.
108. LINHART Danièle. *La modernisation des entreprises* (nouvelle édition). Paris : Éditions La Découverte, 2004, 122 p.

109. LONG Barry. *La méditation Cours de base en dix leçons*. Ozoir : A.L.T.E.S.S, 1996, 163 p.
110. LÔO Pierre, LÔO Henri, GALINOWSKI André. *Le stress permanent Réaction – adaptation de l’organisme aux aléas existentiels* 3<sup>e</sup> édition. Paris : Masson, 2003, 133 p.
111. LORIOU Marc. *Le temps de la fatigue La gestion sociale du mal au travail*. Paris : Anthropos, 2000, 293 p.
112. LUCCIARDI Jean-Pierre. *Réflexion sur le bouddhisme*, Marseille : Self, 1989, 114 p.
113. MARTIN Claude, RIOU Bruno, VALLLET Benoît. *Physiologie humaine appliquée*. Rueil – Malmaison : Arnette, 2006, 1099 p.
114. MATHIEU-ROSAY Jean, *Dictionnaire étymologique*, Verviers, Marabout, 1985
115. MAUBOURGUET Patrice. *Le Petite Larousse illustré*. Paris : Larousse, 1996
116. MEDA Dominique. *Le travail ; une valeur en voie de disparition/*. Paris : Flammarion, 1995
117. MERCIER Samuel. *L’éthique dans les entreprises*. Paris : La Découverte & Syros, 1999, 123 p. (Coll. Repères 263)
118. MERMET Gérard. *Pour comprendre les Français Francoscopie 2005*. Larousse, 2005
119. MEYER Francis, TRIBY Emmanuel (sous la direction). *Temps de travail, temps de vie* Groupe d’Études interuniversitaires en Sciences du Travail. Strasbourg : Presses Universitaires de Strasbourg, 2000, 172 p.
120. MIKOLAJCZAK Moïra, MENIL C., LUMINET O., Explaining the protective effect of trait emotional intelligence regarding occupational stress: Exploration of emotional labour processes. *Journal of research in personality* (2007), doi : 10.1016/j.jrp.2007.01.003
121. MOLINIER Pascale. *Les enjeux psychiques du travail*. Paris, Edition Payot & Rivages, 2006, 336 p.
122. NANTEUIL-MIRIBEL Matthieu de, AKREMI Assaad. (sous la direction). *La société flexible Travail, emploi, organisation en débat*. Ramonville Saint-Agne : Edition érès, 2005
123. NEBOIT Miche, VEZINA Michel (sous la direction) . *Stress au travail et santé psychique*, Octares édition, 2003

124. NGUYEN Julie, Le stress du chirurgien-dentiste : la méditation est-elle une solution ?, Thèse : Lille, 1997
125. OLIEVENSTEIN Claude. *Le Non-dit des émotions*. Paris : Éditions Odile Jacob, 2000, 211 p.
126. PALMER Benjamin, DONALDSON Catherine, STOUGH Con, Emotional intelligence and life satisfaction, *Personality and Individual Differences* 33 (2002) p. 1091- 1100
127. PAPADAKOS Vossilios. *Crise sociale et psychiatrie*. Paris : PUF, 1999 (Médecine et Société)
128. PAULSSON Katarina, IVERGARD Toni, HUNT Brian, Learning at work : competence development or competence – stress, *Applied Ergonomics* 36 (2005), p. 135-144.
129. PERRET (Bernard), « *L'avenir du travail : des tendances contradictoires* », Le travail. Quel avenir ?, Gallimard, 1997
130. PIQUEMAL-VIEU Laurence, Concepts, stress, coping le coping une ressource à identifier dans le soin infirmier, *Recherche en soins infirmiers* No 67 Décembre 2001, p. 84-98. Disponible sur <http://fulltext.bdsp.tm.fr/Rsi/67/84.pdf?67Q03-84G0G-QK474-116KD-4M381>
131. POIROT Mathieu, l'expérience et les résultats issus de la mesure du stress dans six grandes entreprises françaises, *Congrès AGRH 2004*, p 2646. Disponible sur [http://www.agrh2004-esg.uqam.ca/pdf/Tome4/Poirot\\_Mathieu.pdf](http://www.agrh2004-esg.uqam.ca/pdf/Tome4/Poirot_Mathieu.pdf)
132. POLTIER Hugues, GUENETTE Alain Max, HENCHOZ Anne-Marie (sous la direction). *Travail et fragilisation l'organisation et le management en question*. Editions Payot Lausanne, Nadir s.a, 2004, 200 p. (Collection Economie, organisation et humanité)
133. RASCLE N, IRACHABAL, Médiateurs et modérateurs : implications théoriques et méthodologiques dans le domaine du stress et de la psychologie de la santé, PUF, *Le travail humain*, 2002/2- Volume 64, p. 97-118. Disponible sur [http://www.cairn.info/redirect.php?SCRIPT=/load\\_pdf.php&ID\\_REVUE=TH&ID\\_NUMPUBLIE=TH\\_642&ID\\_ARTICLE=TH\\_642\\_0097](http://www.cairn.info/redirect.php?SCRIPT=/load_pdf.php&ID_REVUE=TH&ID_NUMPUBLIE=TH_642&ID_ARTICLE=TH_642_0097).
134. REIBEL Diane, GREESON Jeffrey M, BRAINARD George C, et al. Mindfulness-based stress reduction and health-related quality of life in a heterogeneous patient population, *General Hospital Psychiatry* 23 (2001) p.183-192

135. REVEL Jean-François, RICARD Matthieu. *Le moine et le philosophe Le bouddhisme aujourd'hui*. Paris : NiL éditions, 1997, 405 p.
136. RICARD Matthieu. *Plaidoyer pour le bonheur*. Paris : NiL éditions, 2003, 364 p.
137. RIVOLIER Jean. *L'homme stressé*. Paris : PUF, 1989, 297 p.
138. ROBERT Paul. *Le nouveau petit Robert. Dictionnaire alphabétique et analogique de la langue française*. Paris : Dictionnaires le Robert, 1993
139. ROBITAILLIE Anne, *Le stress, aspects physiologiques et traitements*, Thèse : Pharmacie : Marseille : 2004
140. RONCE Philippe. *Guide des centres bouddhistes en France*, Noësis, 1998
141. ROSMORDUC Jean, L'ELCHAT Dominique. *25 mots clés de la culture scientifique*. La Flèche (Sarthe) : Éditions de la seine, 2005, 383 p. (coll. Maxi poche connaissance)
142. ROSSI Paolo. *Aux origines de la science moderne*. Paris : Éditions de Seuil, 1999, 392 p. (coll. Points Sciences, S159)
143. SALMON Paul, *Mindfulness in Clinical Practice, Cognitive and Behavioral Prattice* 11 (2004), p.434-446
144. SCHNEIDER Robert H., ALEXANDER Charles N., STAGGERS Franks, et al. *Long-term Effects of Stress Reduction on Mortality in Persons ≥ 55 Years of Age With Systemic Hypertension*, *Am J Cardiol* 2005, 95 :p.1060-1064
145. SCHOPENHAUER Arthur. *Le monde comme volonté et comme représentation*. Paris : P.U.F, 1966
146. SELYE Hans, *The stress of life*, New York, McGraw- Hill Paparbacks, 1956
147. SERVANT Dominique. *Gestion du stress et de l'anxiété*. Paris : Masson, 2005, 183 p.
148. SHERWOOD Lauralee, *Physiologie humaine* 2<sup>e</sup> édition, De boeck, 2006
149. SNELLSING John. *L'essentiel du bouddhisme*, Calmann-lévy, 1997
150. STORA Jean-Benjamin. *Le stress* 5<sup>e</sup> éd. Paris : PUF, 2002 (coll. « Que sais-je ? » 2575)
151. SUDSUANG Ratee, CHENTANEZ Vilai, VELUVAN Kongdej, *Effect of Buddhist Meditation on Serum Cortisol and Total Protein Levels, Blood Pressure, Pulse Rate, Lung Volume and Reaction Time*, *Physiology & Behavior*. Vol.50 (1990) p. 543 – 548.

152. THURIN Jean – Michel, BAUMANN Nicole. *Stress, pathologies et immunité*, Paris : Flammarion Médecine, 2003, 288 p.
153. TRIBLE Jean-Marie. *Stress et les troubles de l'adaptation. Prise en charge en consultation de médecine générale*, 126 p. Thèse : Médecine : Strasbourg : 2002
154. TRUCHOT Didieu. *Epuisement professionnel et burn out Concepts, modèles interactions*. Paris : Dunod, 2004, 265 p.
155. VAN ROOY David L., ALONSO Alexander, VISZESVARAN Chockalingam, Group differences in emotional intelligences scores: theoretical and practical implications, *Personality and Individual Differences* 38 (2005) p.689-700.
156. VENDRAMIN Patricia, Les TIC, complices de l'intensité du travail, *Colloque « Organisation, intensité du travail, qualité du travail »* Paris, 21-22 novembre 2002
157. VESSEREAU André. *La statistique*, Paris : PUF, 2002, (1e éd. 1947)
158. WARWICK Janette, NETTELBECK Ted, Emotionnal intelligence is ... ?, *Personality and Individual Differences* 37 (2004) p. 1091-1100.
159. WEICK Karl E. *Le sens de l'action*. Paris, Librairie Vuibert, 2003, 185 p.
160. WOLFF Steven B, PESCOSOLIDO Anthony T, DRUSKAT Vanessa Urch. Emotional intelligence as the basis of leadership emergence in self-managing teams. *The leadership Quarterly* 13 (2002) p.505-522
161. YONNET Paul. *Travail, loisir Temps libre et lien social*. Editions Gallimard, 1999, 324 p.
162. YVON Frédéric. *Stress et Psychopathologie du Travail : la fonction psychologique du collectif*. Thèse : Entreprise Travail Emploi, 2003
163. ZARIFIAN Philippe, *A quoi sert le travail*. Paris : La dispute/Snédit, 2003, 188 p.
164. ZEIDNER Moshe, MATTHEWS Gerald, ROBERTS Richard D., Emotional Intelligence in the workplace: A Critical Review, *Applied psychology: An international review*, 2004, 53 (3), p. 371-399.
165. <http://www.ulb.ac.be/soco/creatic/theorie.html>
166. <http://www.wocq.be/>\*
167. <http://www.insee.fr>

## ANNEXE

## Questionnaire pour les pratiquants bouddhistes zen

Ce questionnaire est confidentiel. Son traitement est anonyme.  
Aucune des données recueillies ne pourra permettre de vous identifier.

|\_|\_|\_|  
Ne pas remplir  
cette colonne

### I. Généralités

- 1.1 Indiquer votre sexe     M     F    |\_|\_|
- 1.2 Quel âge avez-vous ?    |\_|\_|
- De 20 à 30 ans                       De 31 à 40 ans
- De 41 à 50 ans                       Plus de 50 ans
- 1.3 Quel niveau d'études avez-vous ?    |\_|\_|
- Collège ou lycée                       Bac                       Bac+2
- Bac+3                       Bac+4 et plus
- 1.4 Votre situation de famille    |\_|\_|
- Célibataire                       Marié                       Concubine
- Divorcé                       Veuf (ve)

Nous vous demandons simplement de chiffrer par une croix sur l'échelle visuelle. Par exemple, si vous avez fréquenté une activité tous les jours, faites un croix au-dessus de 'Quotidiennement'

I-----I-----I-----I-----X

*Jamais/ Annuellement      Mensuellement      Hebdomadairement      Quotidiennement*

(Placer une croix sur la ligne)

1.5 Hors de la pratique du zazen ou de la méditation, participez-vous à d'autres activités :

\* Activités sportives, lesquelles .....

I-----I-----I-----I    |\_|\_|

*Jamais/ Annuellement      Mensuellement      Hebdomadairement      Quotidiennement*

\* Activités culturelles, lesquelles .....

I-----I-----I-----I    |\_|\_|

*Jamais/ Annuellement      Mensuellement      Hebdomadairement      Quotidiennement*

\* Activités caritatives, lesquelles .....

I-----I-----I-----I    |\_|\_|

*Jamais/ Annuellement      Mensuellement      Hebdomadairement      Quotidiennement*

\* Autres activités associatives, lesquelles .....

I-----I-----I-----I    |\_|\_|

*Jamais/ Annuellement      Mensuellement      Hebdomadairement      Quotidiennement*

1.6 Pourquoi préférez-vous pratiquer au dojo au lieu d'aller faire d'autres activités ?

## II. Votre pratique de méditation / zazen

2.1 Depuis combien de temps pratiquez-vous la méditation ou le zazen ?

I-----I-----I-----I-----I      
Première fois    2 ans    4 ans    6 ans    8 ans    10 ans +

2.2 Pratiquez – vous dans un centre de méditation ou dans un dojo ?

I-----I-----I-----I-----I      
Jamais/ Annuellement    Mensuellement    Hebdomadairement    Quotidiennement

2.3 Pratiquez – vous chez vous ?

I-----I-----I-----I-----I      
Jamais/ Annuellement    Mensuellement    Hebdomadairement    Quotidiennement

2.4 Participez-vous au travail communautaire (le Samu) du dojo ?

I-----I-----I-----I-----I      
Jamais/ Annuellement    Mensuellement    Hebdomadairement    Quotidiennement

2.5 Participez-vous à la réunion du dojo ?

I-----I-----I-----I-----I      
Jamais/ Annuellement    Mensuellement    Hebdomadairement    Quotidiennement

2.6 Participez-vous à la retraite dans d'autres endroits de retraite ?

I-----I-----I-----I-----I      
Jamais/ Annuellement    Mensuellement    Hebdomadairement    Quotidiennement

2.7 AVANT de pratiquer la méditation,

Avez-vous fréquenté d'autres religions, lesquelles (*facultatif*) .....

I-----I-----I-----I-----I      
Jamais/ Annuellement    Mensuellement    Hebdomadairement    Quotidiennement

Ou d'autres formes d'activités spirituelles (voyance, astrologie, etc.) lesquelles (*facultatif*) .....

I-----I-----I-----I-----I      
Jamais/ Annuellement    Mensuellement    Hebdomadairement    Quotidiennement

2.8 APRES avoir pratiqué la méditation

Fréquentez-vous d'autres religions, lesquelles (*facultatif*) .....

I-----I-----I-----I-----I      
Jamais/ Annuellement    Mensuellement    Hebdomadairement    Quotidiennement

Ou d'autres formes d'activités spirituelles (voyance, astrologie, etc.) lesquelles (*facultatif*) .....

I-----I-----I-----I-----I      
Jamais/ Annuellement    Mensuellement    Hebdomadairement    Quotidiennement

2.9 Par rapport à votre discipline, vous vous dédiez comme

Bodhisattva

Moine

Sans titre particulier

### III. Bénéfice de la méditation

AVANT = Avant de pratiquer la méditation

APRES = Depuis que vous pratiquez la méditation

#### 3.1 Vous sentez-vous stressé (e) ?

- AVANT	I-----I	_
	<i>Jamais</i>	<i>Souvent (( ≥ 1/semaine )</i>
- APRES	I-----I	_
	<i>Jamais</i>	<i>Souvent (( ≥ 1/semaine )</i>

#### 3.2 Ressentez- vous l'accélération du cœur (tachycardie) ou des palpitations ?

- AVANT	I-----I	_
	<i>Jamais</i>	<i>Souvent (( ≥ 1/semaine )</i>
- APRES	I-----I	_
	<i>Jamais</i>	<i>Souvent (( ≥ 1/semaine )</i>

#### 3.3 Ressentez-vous de la tension, de la crispation ?

- AVANT	I-----I	_
	<i>Jamais</i>	<i>Souvent (( ≥ 1/semaine )</i>
- APRES	I-----I	_
	<i>Jamais</i>	<i>Souvent (( ≥ 1/semaine )</i>

#### 3.4 Avez –vous de l'anxiété ?

- AVANT	I-----I	_
	<i>Jamais</i>	<i>Souvent (( ≥ 1/semaine )</i>
- APRES	I-----I	_
	<i>Jamais</i>	<i>Souvent (( ≥ 1/semaine )</i>

#### 3.5 Avez –vous une concentration difficile ?

- AVANT	I-----I	_
	<i>Jamais</i>	<i>Souvent (( ≥ 1/semaine )</i>
- APRES	I-----I	_
	<i>Jamais</i>	<i>Souvent (( ≥ 1/semaine )</i>

#### 3.6 Eprenez-vous des difficultés d'endormissement ?

- AVANT	I-----I	_
	<i>Jamais</i>	<i>Souvent (( ≥ 1/semaine )</i>
- APRES	I-----I	_
	<i>Jamais</i>	<i>Souvent (( ≥ 1/semaine )</i>

#### 3.7 Prenez-vous des tranquillisants ou des somnifères ?

- AVANT	I-----I	_
	<i>Jamais</i>	<i>Souvent (( ≥ 1/semaine )</i>
- APRES	I-----I	_
	<i>Jamais</i>	<i>Souvent (( ≥ 1/semaine )</i>

IV. L'importance de la méditation, à votre avis, c'est :

4.1 La découverte de vous-même

I-----I |\_\_|  
*Sans intérêt* *Très important*

4.2 Le contrôle de soi

I-----I |\_\_|  
*Sans intérêt* *Très important*

4.3 La compréhension des autres

I-----I |\_\_|  
*Sans intérêt* *Très important*

4.4 La communication avec les autres

I-----I |\_\_|  
*Sans intérêt* *Très important*

4.5 La résolution des problèmes professionnels

I-----I |\_\_|  
*Sans intérêt* *Très important*

4.6 La détente

I-----I |\_\_|  
*Sans intérêt* *Très important*

V. Les bénéfices de méditation

5.1 Pourriez-vous donner quelques exemples de bénéfices que vous avez obtenu par la pratique de la méditation dans votre VIE PROFESSIONNELLE ? ( Si vous être étudiant( e ), vous pouvez expliquer les bénéfices sur vos études )

5.2 Pourriez-vous donner quelques exemples de bénéfices que vous avez obtenu par la pratique de la méditation dans votre VIE PRIVEE ?

5.3. Pourriez-vous donner quelques exemples de bénéfices que vous avez obtenu par la pratique de la méditation dans votre VIE FAMILLIALE ?

## VI. Votre vie professionnelle et l'organisation du travail

### 6.1 Votre catégorie socioprofessionnelle

- Agriculteurs exploitants
- Artisans, commerçants, chefs d'entreprises
- Cadres et professions intellectuelles supérieures
- Professions intermédiaires
- Infirmières, éducateurs
- Employés
- Ouvriers
- Retraités
- Etudiants
- Autres personnes sans activité professionnelle

### 6.2 Participez-vous à la décision dans vos tâches de travail ?

I-----I |\_\_|  
*Jamais* *Souvent (quotidiennement)*

### 6.3 Travaillez-vous en groupe ?

I-----I |\_\_|  
*Jamais* *Souvent (quotidiennement)*

## VII. Votre utilisation de NTIC

7.1 Combien de temps par jour utilisez-vous l'ordinateur dans votre bureau ou dans votre lieu de travail ?

I-----I-----I-----I |\_\_|  
*Jamais* *1 h* *2h* *3h+*

7.2 Combien de temps par jour utilisez-vous l'ordinateur chez vous ou dans d'autres endroits sans raison professionnelle ?

I-----I-----I-----I |\_\_|  
*Jamais* *1 h* *2h* *3h+*

VIII. Opinion sur la situation de votre travail actuel

\* Veuillez remplir toutes les questions car elles sont indispensables pour cette étude.

8.1 Dans mon travail, je dois apprendre de nouvelles choses

I-----I-----I-----I |\_\_|  
*Pas du tout d'accord Pas d'accord D'accord Tout à fait d'accord*

8.2 Mon travail me permet souvent de prendre des décisions moi-même

I-----I-----I-----I |\_\_|  
*Pas du tout d'accord Pas d'accord D'accord Tout à fait d'accord*

8.3 Mon travail demande un haut niveau de compétence

I-----I-----I-----I |\_\_|  
*Pas du tout d'accord Pas d'accord D'accord Tout à fait d'accord*

8.4 Dans mon travail, j'ai des activités variées

I-----I-----I-----I |\_\_|  
*Pas du tout d'accord Pas d'accord D'accord Tout à fait d'accord*

8.5 Mon travail demande de travailler très vite

I-----I-----I-----I |\_\_|  
*Pas du tout d'accord Pas d'accord D'accord Tout à fait d'accord*

8.6 Mon travail demande de travailler intensément

I-----I-----I-----I |\_\_|  
*Pas du tout d'accord Pas d'accord D'accord Tout à fait d'accord*

8.7 Je dispose du temps nécessaire pour exécuter correctement mon travail

I-----I-----I-----I |\_\_|  
*Pas du tout d'accord Pas d'accord D'accord Tout à fait d'accord*

8.8 Mon travail est très « bousculé »

I-----I-----I-----I |\_\_|  
*Pas du tout d'accord Pas d'accord D'accord Tout à fait d'accord*

8.9 Pourriez –vous évaluer d'une façon générale le degré satisfaction au travail

I-----I-----I-----I |\_\_|  
*Absence de satisfaction Très satisfait*

8.10 Pourriez –vous évaluer d'une façon générale le degré de satisfaction dans votre vie

I-----I-----I-----I |\_\_|  
*Absence de satisfaction Très satisfait*

8.11 Pourriez –vous évaluer d'une façon générale le degré de satisfaction dans votre vie familiale

I-----I-----I-----I |\_\_|  
*Absence de satisfaction Très satisfait*

IX. Donnez votre avis sur les phrases suivantes

9.1 Les « NTIC » (nouvelles technologies de l'information et de la communication, par exemple : Internet) nous aident à l'adaptation à la demande des besoins et à la mobilité du travail. Elles augmentent la productivité, la croissance et l'innovation, mais il faut que tout le monde s'adapte et ce n'est pas toujours facile de suivre le progrès technologique.

9.2 On vous demande d'être de plus en plus autonome au travail, d'avoir le sens des initiatives et des responsabilités. Vous pouvez organiser vous-même votre travail, gérer votre temps de travail. Mais en même temps, l'autonomie peut conduire à l'individualisme et exacerber la compétition et faire perdre le sens du collectif.

9.3 La société de consommation favorise la production et la croissance économique. Cependant elle suscite via les médias un besoin de consommation trop accrue et superflue.

## Questionnaire pour les sportifs

Le service de Pathologie Professionnelle et l'Institut Universitaire Santé Travail et Environnement réalise une enquête dans le cadre d'un

Ce questionnaire est confidentiel. Son traitement est anonyme.  
Aucune des données recueillies ne pourra permettre de vous identifier.

|\_|\_|\_|  
Ne pas remplir  
cette colonne

### I. Généralités

- 1.1 Indiquer votre sexe     M     F    |\_|\_|
- 1.2 Quel âge avez-vous ?    |\_|\_|
- De 20 à 30 ans                       De 31 à 40 ans
- De 41 à 50 ans                       Plus de 50 ans
- 1.3 Quel niveau d'études avez-vous ?    |\_|\_|
- Collège ou lycée                       Bac                       Bac+2
- Bac+3                       Bac+4 et plus
- 1.7 Votre situation de famille    |\_|\_|
- Célibataire                       Marié                       Concubin(e)
- Divorcé                       Veuf (ve)

Nous vous demandons simplement de chiffrer par une croix sur l'échelle visuelle. Par exemple, si vous avez fréquenté une activité tous les jours, faites un croix au-dessus de 'Quotidiennement'

I-----I-----I-----X

*Jamais/ Annuellement    Mensuellement    Hebdomadairement    Quotidiennement*

(Placer une croix sur la ligne)

1.8 Hors du sport, participez-vous à d'autres activités :

\* Activités culturelles, lesquelles .....

I-----I-----I-----I    |\_|\_|

*Jamais/ Annuellement    Mensuellement    Hebdomadairement    Quotidiennement*

\* Activités caritatives, lesquelles .....

I-----I-----I-----I    |\_|\_|

*Jamais/ Annuellement    Mensuellement    Hebdomadairement    Quotidiennement*

\* Autres activités associatives, lesquelles .....

I-----I-----I-----I    |\_|\_|

*Jamais/ Annuellement    Mensuellement    Hebdomadairement    Quotidiennement*

1.9 Pourquoi préférez-vous faire du sport au lieu d'aller faire d'autres activités ?

## II. Votre pratique du sport

2.1 Depuis combien de temps faites-vous du sport ?

I-----I-----I-----I-----I-----I |\_\_|  
*Première fois      2 ans      4 ans      6 ans      8 ans      10 ans +*

2.2 Faites – vous du sport dans un centre sportif ?

I-----I-----I-----I-----I |\_\_|  
*Jamais/ Annuellement      Mensuellement      Hebdomadairement      Quotidiennement*

2.3 Faites – vous du sport chez vous ?

I-----I-----I-----I-----I |\_\_|  
*Jamais/ Annuellement      Mensuellement      Hebdomadairement      Quotidiennement*

2.4 Participez-vous au travail communautaire du centre sportif ?

I-----I-----I-----I-----I |\_\_|  
*Jamais/ Annuellement      Mensuellement      Hebdomadairement      Quotidiennement*

2.5 Participez-vous à la réunion du centre sportif?

I-----I-----I-----I-----I |\_\_|  
*Jamais/ Annuellement      Mensuellement      Hebdomadairement      Quotidiennement*

2.6 Participez-vous au stage ou au voyage organisé sportif ?

I-----I-----I-----I-----I |\_\_|  
*Jamais/ Annuellement      Mensuellement      Hebdomadairement      Quotidiennement*

## III. Bénéfice de la méditation

*AVANT* = Avant de pratiquer du sport dans le centre sportif

*APRES* = Depuis que vous pratiquez du sport dans le centre sportif

3.1 Vous sentez-vous stressé (e) ?

- *AVANT*      I-----I-----I-----I-----I |\_\_|  
*Jamais*      *Souvent (( ≥ 1/semaine )*  
- *APRES*      I-----I-----I-----I-----I |\_\_|  
*Jamais*      *Souvent (( ≥ 1/semaine )*

3.2 Ressentez- vous l'accélération du cœur (tachycardie) ou des palpitations ?

- *AVANT*      I-----I-----I-----I-----I |\_\_|  
*Jamais*      *Souvent (( ≥ 1/semaine )*  
- *APRES*      I-----I-----I-----I-----I |\_\_|  
*Jamais*      *Souvent (( ≥ 1/semaine )*

3.3 Ressentez-vous de la tension, de la crispation ?

- *AVANT*      I-----I-----I-----I-----I |\_\_|  
*Jamais*      *Souvent (( ≥ 1/semaine )*  
- *APRES*      I-----I-----I-----I-----I |\_\_|  
*Jamais*      *Souvent (( ≥ 1/semaine )*

3.4 Avez –vous de l’anxiété ?

- AVANT I-----I |\_\_|  
Jamais Souvent (( ≥ 1/semaine )

- APRES I-----I |\_\_|  
Jamais Souvent (( ≥ 1/semaine )

3.5 Avez –vous une concentration difficile ?

- AVANT I-----I |\_\_|  
Jamais Souvent (( ≥ 1/semaine )

- APRES I-----I |\_\_|  
Jamais Souvent (( ≥ 1/semaine )

3.6 Eprenez-vous des difficultés d’endormissement ?

- AVANT I-----I |\_\_|  
Jamais Souvent (( ≥ 1/semaine )

- APRES I-----I |\_\_|  
Jamais Souvent (( ≥ 1/semaine )

3.7 Prenez-vous des tranquillisants ou des somnifères ?

- AVANT I-----I |\_\_|  
Jamais Souvent (( ≥ 1/semaine )

- APRES I-----I |\_\_|  
Jamais Souvent (( ≥ 1/semaine )

IV. L’importance du sport, à votre avis, c’est :

4.1 La découverte de vous-même

I-----I |\_\_|  
Sans intérêt Très important

4.2 Le contrôle de soi

I-----I |\_\_|  
Sans intérêt Très important

4.3 La compréhension des autres

I-----I |\_\_|  
Sans intérêt Très important

4.4 La communication avec les autres

I-----I |\_\_|  
Sans intérêt Très important

4.5 La résolution des problèmes professionnels

I-----I |\_\_|  
Sans intérêt Très important

4.6 La détente

I-----I |\_\_|  
Sans intérêt Très important

V. Les bénéfices de sport

5.1 Pourriez-vous donner quelques exemples de bénéfices que vous avez obtenu par le sport dans votre VIE PROFESSIONNELLE ? ( Si vous être étudiant( e ), vous pouvez expliquer les bénéfices sur vos études )

5.2 Pourriez-vous donner quelques exemples de bénéfices que vous avez obtenu par le sport dans votre VIE PRIVEE ?

5.3. Pourriez-vous donner quelques exemples de bénéfices que vous avez obtenus par le sport dans votre VIE FAMILIALE ?

## VI. Votre vie professionnelle et l'organisation du travail

### 6.1 Votre catégorie socioprofessionnelle

- Agriculteurs exploitants
- Artisans, commerçants, chefs d'entreprises
- Cadres et professions intellectuelles supérieures
- Professions intermédiaires
- Infirmières, éducateurs
- Employés
- Ouvriers
- Retraités
- Etudiants
- Autres personnes sans activité professionnelle

### 6.2 Participez-vous à la décision dans vos tâches de travail ?

I-----I |\_\_|  
*Jamais* *Souvent (quotidiennement)*

### 6.4 Travaillez-vous en groupe ?

I-----I |\_\_|  
*Jamais* *Souvent (quotidiennement)*

## VII. Votre utilisation de NTIC

### 7.1 Combien de temps par jour utilisez-vous l'ordinateur dans votre bureau ou dans votre lieu de travail ?

I-----I-----I-----I |\_\_|  
*Jamais* *1 h* *2h* *3h+*

### 7.2 Combien de temps par jour utilisez-vous l'ordinateur chez vous ou dans d'autres endroits sans raison professionnelle ?

I-----I-----I-----I |\_\_|  
*Jamais* *1 h* *2h* *3h+*

VIII. Opinion sur la situation de votre travail actuel

\* Veuillez remplir toutes les questions car elles sont indispensables pour cette étude.

8.12 Dans mon travail, je dois apprendre de nouvelles choses

I-----I-----I-----I-----I |\_\_|  
*Pas du tout d'accord Pas d'accord D'accord Tout à fait d'accord*

8.13 Mon travail me permet souvent de prendre des décisions moi-même

I-----I-----I-----I-----I |\_\_|  
*Pas du tout d'accord Pas d'accord D'accord Tout à fait d'accord*

8.14 Mon travail demande un haut niveau de compétence

I-----I-----I-----I-----I |\_\_|  
*Pas du tout d'accord Pas d'accord D'accord Tout à fait d'accord*

8.15 Dans mon travail, j'ai des activités variées

I-----I-----I-----I-----I |\_\_|  
*Pas du tout d'accord Pas d'accord D'accord Tout à fait d'accord*

8.16 Mon travail demande de travailler très vite

I-----I-----I-----I-----I |\_\_|  
*Pas du tout d'accord Pas d'accord D'accord Tout à fait d'accord*

8.17 Mon travail demande de travailler intensément

I-----I-----I-----I-----I |\_\_|  
*Pas du tout d'accord Pas d'accord D'accord Tout à fait d'accord*

8.18 Je dispose du temps nécessaire pour exécuter correctement mon travail

I-----I-----I-----I-----I |\_\_|  
*Pas du tout d'accord Pas d'accord D'accord Tout à fait d'accord*

8.19 Mon travail est très « bousculé »

I-----I-----I-----I-----I |\_\_|  
*Pas du tout d'accord Pas d'accord D'accord Tout à fait d'accord*

8.20 Pourriez –vous évaluer d'une façon générale le degré satisfaction au travail

I-----I-----I-----I-----I |\_\_|  
*Absence de satisfaction Très satisfait*

8.21 Pourriez –vous évaluer d'une façon générale le degré de satisfaction dans votre vie

I-----I-----I-----I-----I |\_\_|  
*Absence de satisfaction Très satisfait*

8.22 Pourriez –vous évaluer d'une façon générale le degré de satisfaction dans votre vie familiale

I-----I-----I-----I-----I |\_\_|  
*Absence de satisfaction Très satisfait*

IX. Donnez **votre avis** sur les phrases suivantes

9.1 Les « NTIC » (nouvelles technologies de l'information et de la communication, par exemple : Internet) nous aident à l'adaptation à la demande des besoins et à la mobilité du travail. Elles augmentent la productivité, la croissance et l'innovation, mais il faut que tout le monde s'adapte et ce n'est pas toujours facile de suivre le progrès technologique.

9.2 On vous demande d'être de plus en plus autonome au travail, d'avoir le sens des initiatives et des responsabilités. Vous pouvez organiser vous-même votre travail, gérer votre temps de travail. Mais en même temps, l'autonomie peut conduire à l'individualisme et exacerber la compétition et faire perdre le sens du collectif.

9.3 La société de consommation favorise la production et la croissance économique. Cependant, elle suscite via les médias un besoin de consommation trop accrue et superflue.