Document généré le 16 avr. 2024 19:44

Santé mentale au Québec

Liens entre ergomanie, épuisement professionnel et traits de personnalité associés : une synthèse des écrits
The Relationship between Workaholism, Burnout and Personality: A Literature Review

Élodie Hartmann et Cynthia Mathieu

Volume 42, numéro 2, automne 2017

URI : https://id.erudit.org/iderudit/1041923ar
DOI : https://doi.org/10.7202/1041923ar

Aller au sommaire du numéro

Éditeur(s)

Revue Santé mentale au Québec

ISSN

0383-6320 (imprimé)
1708-3923 (numérique)

Découvrir la revue

Citer cet article

Hartmann, É. & Mathieu, C. (2017). Liens entre ergomanie, épuisement professionnel et traits de personnalité associés : une synthèse des écrits. *Santé mentale au Québec*, *42*(2), 197–218. https://doi.org/10.7202/1041923ar

Résumé de l'article

Cet article correspond à une synthèse des écrits mettant en lumière les liens qui existent entre l'ergomanie, l'épuisement professionnel et les traits de personnalité pouvant leur être liés, selon le modèle des cinq facteurs de personnalité. L'identification de liens entre l'ergomanie et l'épuisement professionnel, de même que leurs déterminants communs au niveau des traits de personnalité dominants permettraient d'avoir une meilleure compréhension de ces troubles de santé mentale liés au travail. De plus, dans une perspective pratique visant la prévention, ces connaissances pourraient permettre aux organisations de mieux cibler les individus à risque et d'établir des processus d'intervention adaptés afin d'en diminuer l'occurrence. Les résultats indiquent que la personnalité contribue significativement à expliquer l'ergomanie et l'épuisement professionnel. Plus spécifiquement, le névrotisme serait central, étant lié à toutes les composantes de l'ergomanie et de l'épuisement professionnel. Ainsi, les individus présentant un niveau élevé de névrotisme seraient plus susceptibles de développer ces troubles en raison d'une prédisposition affective orientée vers l'expérimentation d'émotions négatives. La consciencieusité, l'extraversion et l'agréabilité contribuent également au modèle, mais seraient davantage liées à des composantes spécifiques. Cette synthèse des écrits illustre l'importance de poursuivre les études sur les liens entre l'ergomanie, l'épuisement professionnel et les traits de personnalité non pathologiques pouvant leur être liés.

Tous droits réservés © Département de psychiatrie de l'Université de Montréal, 2017

Ce document est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter en ligne.

https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/

Cet article est diffusé et préservé par Érudit.

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l'Université de Montréal, l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche.

https://www.erudit.org/fr/

MOSAÏQUE

Liens entre ergomanie, épuisement professionnel et traits de personnalité associés : une synthèse des écrits

Élodie Hartmann[a]

Cynthia Mathieu[b]

RÉSUMÉ Cet article correspond à une synthèse des écrits mettant en lumière les liens qui existent entre l'ergomanie, l'épuisement professionnel et les traits de personnalité pouvant leur être liés, selon le modèle des cinq facteurs de personnalité. L'identification de liens entre l'ergomanie et l'épuisement professionnel, de même que leurs déterminants communs au niveau des traits de personnalité dominants permettraient d'avoir une meilleure compréhension de ces troubles de santé mentale liés au travail. De plus, dans une perspective pratique visant la prévention, ces connaissances pourraient permettre aux organisations de mieux cibler les individus à risque et d'établir des processus d'intervention adaptés afin d'en diminuer l'occurrence. Les résultats indiquent que la personnalité contribue significativement à expliquer l'ergomanie et l'épuisement professionnel. Plus spécifiquement, le névrotisme serait central, étant lié à toutes les composantes de l'ergomanie et de l'épuisement professionnel. Ainsi, les individus présentant un niveau élevé de névrotisme seraient plus susceptibles de développer ces troubles en raison d'une prédisposition affective orientée vers l'expérimentation d'émotions négatives. La consciencieusité, l'extraversion et l'agréabilité contribuent également au modèle, mais seraient davantage liées à des composantes spécifiques. Cette synthèse des écrits illustre l'importance de poursuivre les études sur les liens entre

a. Candidate au Ph. D. psy, Département de psychologie, Université du Québec à Trois-Rivières.

b. Ph. D., Professeur, École de gestion, Université du Québec à Trois-Rivières.

Santé mentale au Québec, 2017, XLII, nº 2, 197-218

l'ergomanie, l'épuisement professionnel et les traits de personnalité non pathologiques pouvant leur être liés.

MOTS CLÉS ergomanie, épuisement professionnel, personnalité, workaholisme, burnout

The Relationship between Workaholism, Burnout and Personality: a Literature Review

ABSTRACT **Objectives** This paper reviews and summarizes the literature on personality traits associated with workaholism and burnout, using the Five Factors Model (FFM) of personality.

Methods We searched among PsycINFO Database and Google Scholar web search engine to identify relevant articles and studies on workaholism, burnout and personality.

Results The first part of this paper defines each concept individually, focussing on personal, environmental and organizational factors associated with workaholism and burnout. We also explore the impact on family, social and professional life. In the second part, results suggest that neuroticism, a personality trait, is associated with workaholism and burnout. Conscientiousness, agreeableness and extraversion also appear to have a significant but specific effects on burnout and workaholism.

Conclusion It appears desirable for personal and organizational health, to explore specific factors of work-related illness, like personality traits. Implications for employee well-being and organizational health are discussed.

KEYWORDS workaholism, burnout, personality, five factors model, work

Passant de 18 % à près de 40 % en moins de 30 ans, les problèmes de santé psychologique reliés au travail constituent désormais la première cause d'invalidité longue durée au Canada, alors que 20 % des travailleurs souffrent chaque année d'une maladie liée au stress[1]. Les coûts reliés à l'absentéisme de ces employés sont majeurs, pouvant atteindre plus de 7 % de la masse salariale des entreprises[2]. Affectant particulièrement les pays industrialisés, cette tendance serait issue de la transformation rapide du marché du travail, alliant développement des technologies, compétitivité accrue, globalisation des marchés et précarité d'emploi[3].

Néanmoins, le dépistage précoce des troubles de santé mentale tend à réduire les risques de chronicité, tout en diminuant les délais de rétablissement[4]. Dans cette optique, un intérêt particulier est porté sur les différences individuelles qui désigneraient une personne plus à

risque qu'une autre de développer des problèmes de santé mentale. Une de ces caractéristiques serait la personnalité, reflet de l'individualité d'une personne prenant forme par le biais de son histoire de vie. Il s'agit des caractéristiques psychiques d'un individu qui, combinées aux aspects cognitivo-comportementaux, tendent à la définir. La reconnaissance même des traits de personnalité repose sur leur stabilité au cours de la vie, ce qui permet d'en faire un bon prédicteur quant à différents éléments, tels que le degré de scolarité, le succès professionnel, la performance ou la criminalité[5-8].

Ainsi, les tests de personnalité suscitent de l'intérêt dans les milieux professionnels, considérant que différents traits de personnalité se voient liés à des caractéristiques de l'emploi, telles que la satisfaction au travail, la motivation au travail, la productivité et le leadership[5-7].

Considérant que des traits de personnalité sont associés à la réussite professionnelle, il est donc possible qu'ils puissent également être associés à des troubles de santé mentale liés au travail, tels que l'investissement excessif au travail et l'épuisement professionnel.

Cet article propose donc de présenter une synthèse des écrits portant sur les liens entre les conduites d'investissement excessif au travail, l'épuisement professionnel et les traits de personnalité non pathologiques susceptibles de les promouvoir. L'objectif premier consiste à mieux circonscrire les différents concepts entourant l'investissement excessif au travail, l'épuisement professionnel et les troubles de santé mentale qui en découlent, tout en portant une attention particulière aux caractéristiques individuelles associées. À partir de ces caractéristiques individuelles, il serait possible d'identifier des profils d'individus à risque de développer un trouble de santé mentale lié au travail, reposant sur l'analyse de la relation entre l'individu et son travail, selon des critères intrinsèques tels que les traits de personnalité dominants, la passion, l'engagement et la motivation au travail. D'un point de vue pratique, cela permettrait de développer des mesures de prévention et d'intervention plus efficaces via des cibles d'identification précoce, permettant de réduire le taux d'absentéisme, le roulement de personnel, le nombre et la durée des invalidités, soit des conséquences non seulement coûteuses pour les entreprises, mais également pour la société.

Méthodologie

À l'aide de l'outil de recherche *Google Scholar* regroupant plusieurs bases de données spécialisées dans le domaine de la psychologie, de la

gestion, de l'éducation et de la sociologie (EBSCO, APA, Elsevier, etc.), nous avons répertorié les études et la documentation portant sur les trois variables que sont l'investissement excessif au travail, l'épuisement professionnel et la personnalité. Dans un premier temps nous avons analysé les différents termes utilisés pour chaque concept, de manière à cibler précisément la variable souhaitée. Par exemple, le concept d'investissement excessif au travail est associé à plusieurs nominations telles qu'ergomanie, hyper travail, surengagement, *over-employment*, *workaholism* ou passion obsessive au travail. De plus, considérant que l'opérationnalisation de la personnalité est variable, l'analyse portera uniquement sur les structures de personnalité telles que présentées par le modèle de personnalité à cinq facteurs (*Five Factor Model ou Big five*)[9]. Le modèle à cinq facteurs (FFM) propose plusieurs avantages : il permet de trier les caractéristiques de la personnalité dans des catégories significatives ; il procure un cadre commun pour les recherches dans le domaine ; et il couvre l'ensemble des personnalités.

Selon l'objectif de définition des construits, les termes recherchés de manière indépendante sont « ergomanie », « épuisement professionnel » et « personnalité », de même que les mots dérivés tels que travail, dépendance, engagement, passion, dépression, traits de personnalité ou modèle de personnalité, et ce, en français et en anglais. Les ouvrages retenus devaient présenter une définition théorique du construit, souvent obtenue suite à l'analyse au second degré effectuée à partir des ouvrages de référence.

Par la suite, les termes ont été combinés afin de cerner les liens qui existent entre les trois construits. Les articles retenus devaient traiter d'au moins deux des variables en relation l'une avec l'autre. Voici le nombre de résultats de recherche obtenus pour chaque combinaison effectuée en utilisant les termes anglais afin de maximiser les résultats : ergomanie et épuisement professionnel (8 140), ergomanie et FFM (411), épuisement professionnel et FFM (1 240) et ergomanie, épuisement professionnel et FFM (90). Dans l'analyse des résultats, nous avons exclu les études portant sur les étudiants et les études portant spécifiquement sur les travailleurs asiatiques, considérant les différences culturelles liées au travail.

Ergomanie

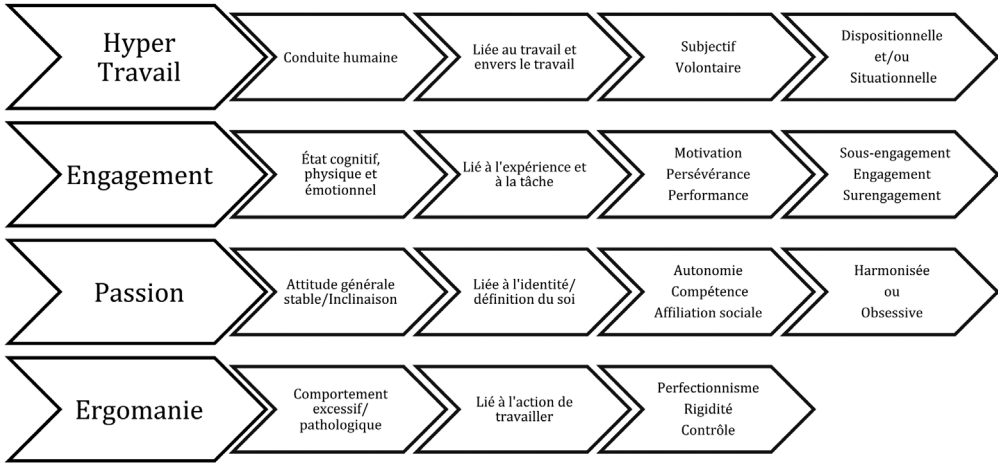
Définition de l'ergomanie. Considérant qu'il existe nombre de concepts liés au surinvestissement au travail, nous débuterons par une analyse théorique des différents termes s'y rattachant. La figure 1 expose les concepts clés que sont l'hyper travail, l'engagement, la passion et l'ergomanie, de manière à en comparer la teneur et les caractéristiques spécifiques.

Au niveau conceptuel, l'hyper travail réfère à l'ensemble des conduites humaines orientées et liées au travail, dans une perspective d'investissement temporel volontaire et soutenu. La source du comportement est de nature interne, soit les caractéristiques dispositionnelles de l'individu en lien avec ses conduites d'investissement intensif au travail, ou de nature externe, soit des caractéristiques situationnelles issues de l'interaction entre l'individu et l'organisation, notamment basée sur la pression et la performance[10-12].

L'engagement professionnel réfère à un état cognitif, physique et émotif associé à l'expérimentation du travail en lui-même et aux différentes tâches qu'il implique, d'où son caractère fluctuant. L'engagement relève d'un certain enthousiasme face à l'emploi, où l'individu peut s'investir pour des raisons intrinsèques. Cela lui permet notamment de persévérer même lorsqu'il y a présence d'éléments négatifs au

FIGURE 1

Concepts associés au surinvestissement au travail et leurs caractéristiques



travail. Il promeut le sentiment d'efficacité personnelle, la satisfaction des besoins psychologiques et le sentiment de contrôle. Par contre, l'engagement peut s'émousser s'il y a perte de sens ou de plaisir (sous-engagement), tout comme il peut devenir envahissant lorsque l'intérêt et l'investissement deviennent excessifs en raison d'attentes trop élevées, liées à la recherche d'approbation sociale ou de l'évitement du rejet. Le surengagement est caractéristique d'une persistance compulsive à la tâche, au détriment d'autres sphères de la vie, soit une conceptualisation proche de l'ergomanie[13-16].

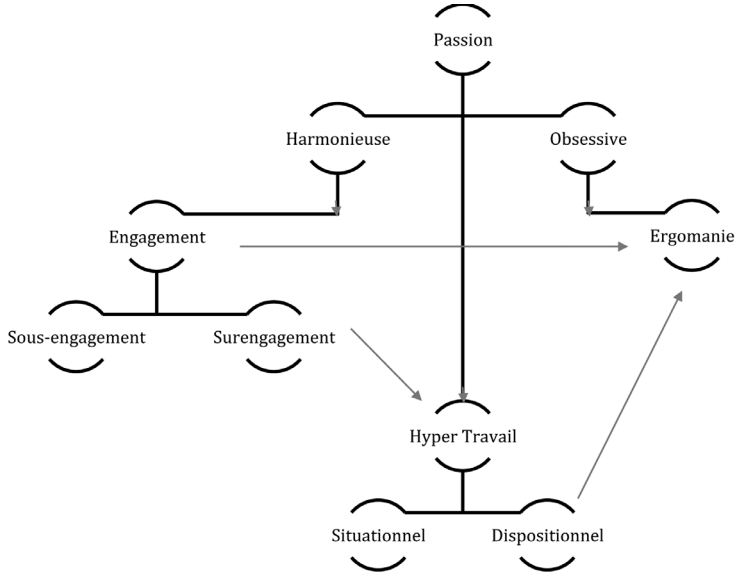
La passion représente une attitude générale de l'individu, en lien avec la définition du soi, de l'identité personnelle et de l'identité professionnelle qui oriente son champ d'intérêt de manière stable à travers le temps. La passion, caractéristique du fait d'aimer quelque chose, donne du sens à l'action, augmente la vitalité et contribue à la réalisation de soi, lorsqu'elle est harmonisée. Inversement, une passion dite obsessive, envahissante dans toutes les sphères de la vie, caractéristique d'un sentiment d'obligation, est vécue comme exténuante et destructrice puisque la personne n'arrive plus à faire sens avec ce qu'elle fait. En ce sens, la passion harmonisée serait précurseur de l'engagement (motivation, recherche de sens, satisfaction), alors que la passion obsessive serait précurseur d'un investissement excessif et malsain au travail (stress, envahissement, sentiment d'obligation)[16-18].

Enfin, le terme ergomanie décrit un comportement compulsif, voire pathologique, orienté vers le travail, telle une dépendance[19,20]. L'ergomanie serait associée à un niveau d'investissement excessif caractéristique d'un surengagement au travail, qui dépasserait les capacités individuelles de la personne. Le travailleur ergomane affiche des traits liés au surengagement et à la passion obsessive de par sa tendance à travailler plus que ce qui est demandé. Jumelé à une incapacité à lâcher prise, cela s'illustre par la tendance à travailler et à penser au travail, peu importe l'endroit et les circonstances, rendant le travail envahissant dans les autres sphères de la vie[19,21,22]. L'ergomanie serait divisée en trois dimensions distinctes, soit le fait d'être orienté vers la tâche ou la tendance compulsive à travailler, l'engagement ou l'implication au travail et la satisfaction au travail[23,24].

L'ergomanie constitue un cercle vicieux dans lequel l'individu travaille beaucoup et longtemps (composante comportementale) puisqu'il s'y sent obligé pour atteindre certains standards qu'il s'impose (composante cognitive), ce qui amène la reconnaissance de ses superviseurs, renforçant de ce fait son comportement (composante émotionnelle).

FIGURE 2

Modélisation des liens théoriques entre les différents concepts liés au surinvestissement au travail



Parallèlement, cet acharnement au travail le fatigue et le rend moins productif et performant, engendrant un sentiment de culpabilité et d'incompétence qui le pousse à travailler davantage[19,25].

Considérant que le concept d'ergomanie recoupe les caractéristiques de l'hyper travail, tout en étant pathologique et possiblement involontaire, qu'il s'intègre au construit de passion obsessive et de surengagement au travail, il devient le meilleur indicateur du concept d'investissement excessif au travail, tel qu'abordé dans le présent article. La figure 2 illustre la nature des liens qui existent entre les différents concepts abordés, de manière schématisée.

Facteurs associés à l'ergomanie. L'ergomanie serait la résultante de facteurs prédisposant (faible estime de soi, être centré sur les résultats, personnalité obsessive compulsive, être ambitieux, etc.), de facteurs socioculturels (apprentissage vicariant dans la famille ou au travail, milieu familial stressant ou dysfonctionnel, culture de compétence et de compétition, etc.) et du renforcement de certains comportements

(système de récompenses au travail, satisfaction, plaintes et compliments, etc.)[3,21,22,25]. Elle implique les caractéristiques de l'emploi, telles que la nature de la tâche, le statut, la position hiérarchique et les responsabilités[3,26]. Par exemple, les emplois qui ne situent pas l'employé aux extrémités de l'organigramme, comme les cadres intermédiaires, seraient plus touchés en raison des attentes élevées à leur égard et du système de récompenses (bonus ou primes au rendement) ambiguës[27]. Au niveau du genre, l'homme serait plus à risque de devenir ergomane en raison de caractéristiques personnelles qui l'amèneraient à choisir ce type d'emploi, impliquant de longues heures de travail, davantage de défis et un salaire plus important[21,27].

D'autre part, l'attitude organisationnelle des entreprises peut constituer un renforcement à l'ergomanie[3,28]. Considérant que l'ergomane nord-américain standard travaille entre 50 h et 60 h par semaine, il devient un candidat de choix pour les entreprises, qui leur permettent de progresser aisément, promouvant leurs pratiques et encourageant les nouveaux employés à adopter le même comportement[3,28,29]. À cet effet, Bonebright et coll.[30] font une distinction intéressante au niveau de la motivation au travail. Les ergomanes seraient guidés par une motivation de type contrôlée (je dois), alors que les employés engagés et les employés passionnés auraient une motivation de type autonome (je peux/je veux)[31]. L'ergomane s'investit dans son travail pour des raisons instrumentales liées à la peur d'être puni[32], à l'approbation et à l'admiration dans le milieu de travail[33]. Ainsi, il tend à cesser le travail dès qu'il rencontre les standards externes, alors que l'employé engagé non ergomane tend à arrêter de travailler dès qu'il n'éprouve plus de plaisir à le faire[32].

L'ergomanie serait liée à la satisfaction personnelle, de même qu'au sentiment d'efficacité personnelle en lien avec l'emploi, qui serait plus élevé que le sentiment d'efficacité personnelle en lien avec les autres sphères de la vie[3,21,23]. L'ergomanie reflète un besoin de prouver ses aptitudes et ses capacités, en réponse à un sentiment d'inadéquation[34]. Il en ressort alors une tendance au perfectionnisme, à la non-délégation des tâches et à une élévation du stress relié à l'emploi, qui entraîneraient des conséquences négatives pour l'individu et pour l'organisation [3,22,23,33,35-37].

Impacts de l'ergomanie. L'ergomanie entraîne des sentiments négatifs qui se répercutent au niveau de la vie familiale, des activités et/ou des loisirs et de la santé[21,23,25,30,38]. Elle influence négativement les relations personnelles en agissant sur l'humeur, la tolérance et le retrait social[19].

Bonebright et coll.[30] concluent que les ergomanes auraient une moins bonne qualité de vie que les non-ergomanes et vivent davantage de conflits au travail, et ce, peu importe leur désir de travailler, le plaisir éprouvé à travailler, l'engagement, ou l'implication envers le travail.

Au niveau organisationnel, l'ergomanie a un impact négatif sur les entreprises[20]. Lorsqu'un employé compulse dans le travail, il fait généralement preuve de rigidité, affectant l'efficience de l'entreprise[33]. L'ergomane aurait tendance à éviter les interactions avec les autres employés, altérant la communication interne, ainsi que la prise de décisions[19]. Son perfectionnisme engendre de l'ingérence liée au besoin de contrôle[39] et comme il dépense une grande quantité d'énergie dans les tâches reliées au travail, il s'épuise, ce qui entraîne une baisse de productivité au travail[25,38].

L'ergomanie serait donc liée à différents effets négatifs au plan individuel, interpersonnel et organisationnel. Elle met en péril la santé et le bonheur de l'individu, tout en détériorant les relations sociales et familiales[20,22]. Considérant ces effets néfastes sur la qualité de vie, la santé, les relations interpersonnelles et même sur l'efficacité au travail, si la situation perdure dans le temps, l'employé souffrant d'ergomanie verra accroître sa vulnérabilité à l'épuisement professionnel et à la dépression[3,22,35,36,38].

Ergomanie et épuisement professionnel. L'épuisement professionnel constitue l'effet majeur que peut avoir l'ergomanie sur la santé en raison de sa nature compulsive et excessive qui tend à créer un débalancement dans le rapport entre le travail et la vie extérieure de l'individu[3,36]. Dans l'ergomanie, la tendance compulsive à travailler serait liée à deux schémas précoces inadaptés, soit les exigences élevées envers soi-même et le sacrifice de soi, qui sont des antécédents psychologiques à l'épuisement professionnel[35]. L'effet domino de l'ergomanie affectant toutes les sphères de la vie de l'individu amène graduellement l'employé vers l'épuisement cognitif et physique typique de l'épuisement professionnel. L'employé devient mésadapté face au milieu de travail puisqu'il n'arrive plus à répondre aux exigences, même s'il travaille excessivement[3,40].

Épuisement professionnel

Définition de l'épuisement professionnel. L'épuisement professionnel, ou burnout constitue une appellation largement utilisée dans le domaine professionnel pour définir l'épuisement mental lié à l'emploi.

Il peut être considéré comme une exposition prolongée à un stress lié à l'emploi, qui se manifeste lorsque les demandes de l'emploi excèdent les ressources de l'individu[41,42]. Considérant que le stress constitue un processus d'adaptation temporaire, qui s'accompagne de symptômes physiques et psychologiques, l'épuisement professionnel s'illustre comme une rupture du mécanisme d'adaptation (stress) qui s'accompagne de diverses dysfonctions liées à l'emploi.

L'épuisement professionnel réfère donc à l'excès de la charge de travail, psychologique et physique, qui amène l'individu à poursuivre au-delà de ses capacités d'adaptation via un sentiment d'obligation et de responsabilité morale l'incitant à oblitérer son épuisement. Le construit inclut d'une part la dépression liée au travail, d'ascendance anxiodépressive, résultante d'une inadéquation entre les attentes importantes du milieu du travail et le faible sentiment de contrôle de l'individu et d'autre part, le concept de dépression réactionnelle professionnelle liée particulièrement aux contraintes organisationnelles et sociales[43].

L'épuisement professionnel est donc considéré comme un problème social, qui constitue une réponse prolongée à un stress chronique, émotionnel ou interpersonnel, en lien avec le milieu de travail. Il est composé de trois dimensions, soit l'épuisement émotionnel (sentiment de stress, incapacité à se dissocier du travail), la dépersonnalisation (tentative de mettre une distance entre soi et les autres, cynisme, indifférence) et le sentiment d'accomplissement personnel (sentiment d'être surchargé, inefficacité)[3,42,43].

Facteurs prédisposant à l'épuisement professionnel. Les facteurs reliés à l'épuisement professionnel sont multiples, tels le support social, le sentiment d'autonomie, le stress, l'ambiguïté ou le conflit des rôles, le temps passé en présence d'employés ou de clients et le ratio entre les demandes de l'emploi et les ressources disponibles[3,40,44].

Les employés qui ont de fortes attentes face à l'organisation, ou envers eux-mêmes, sont plus assujettis à l'épuisement professionnel. Cela s'inscrit en lien avec l'attitude de l'individu face à la tâche à accomplir. Par exemple, les transformations organisationnelles (fusion, centralisation, restructuration, etc.) qui modifient la nature de l'emploi en termes descriptifs retrouvent rarement leur équivalent dans la réalité du travail. La rationalisation théorique de la tâche à accomplir, prenant rarement en compte les réalités humaines et relationnelles, oblige l'employé à effectuer un choix entre la qualité humaine de son travail et le besoin de compétence professionnelle telle qu'opération-

nalisée dans les évaluations de rendement. Cela occasionne un conflit psychique chez l'employé qui se voit contraint de négliger certains aspects de son travail ou d'agir à l'inverse de ses valeurs.[3] Lorsqu'une tâche est perçue négativement, elle devient une entrave au fonctionnement de la personne, engendrant du stress qui nuit à l'accomplissement de la tâche. Ainsi, l'épuisement professionnel peut se révéler être une réaction à l'incongruence qui existerait entre l'individu et son milieu de travail, en lien avec les capacités de l'individu, le soutien perçu, l'équité des décisions et l'adéquation entre l'effort fourni et les bénéfices retirés[3,44].

Impacts de l'épuisement professionnel. L'épuisement professionnel est lié à une détérioration de la santé mentale, qui entraîne une baisse d'estime de soi, la dépression, l'irritabilité et l'anxiété, ce qui affecte l'individu au niveau émotionnel, cognitif et physique[3,42]. La dichotomie entre les exigences théoriques de l'emploi et la réalité qui oblige un certain détachement tend à entraîner une diminution de l'empathie et une objectification du client en contexte interpersonnel, altérant la qualité et la quantité de travail accompli[3].

L'épuisement professionnel et l'ergomanie semblent intimement liés l'un à l'autre, puisque l'ergomanie augmente la vulnérabilité de l'employé envers l'épuisement professionnel. Considérant que cela se produit par l'intermédiaire d'autres variables, tant personnelles qu'organisationnelles, il devient pertinent de déterminer ces variables ayant un impact sur la santé psychologique des travailleurs. En misant sur les distinctions individuelles, telles que les traits de personnalité non pathologiques qui prévalent dans les cas d'ergomanie et d'épuisement professionnel, il serait possible d'identifier plus aisément les employés à risque. L'intérêt particulier envers les distinctions individuelles réside dans le champ d'action qui permet d'intervenir rapidement, de manière ciblée, et ce, sans engendrer des coûts astronomiques à l'organisation, en comparaison aux changements organisationnels.

La personnalité

Définition de la personnalité. La classification des différents traits de personnalité non pathologiques a notamment été établie par Allport et Odbert[45] en se basant sur des recherches empiriques et statistiques concernant les différents facteurs de personnalité. En tant que caractéristique individuelle d'une personne, qui s'est développée selon son

histoire de vie, un trait de personnalité se caractérise notamment par la capacité à définir un comportement qui diffère selon l'individu, tout en excluant les comportements communs, tels que marcher ou manger[45].

Typologie de la personnalité. L'analyse taxonomique de la personnalité a permis de conclure à une structure de personnalité contenant cinq facteurs reconnus sous la nomination de *Big five* ou *Five factor model* (FFM)[9] : Conscience (C) ; Extraversion (E) ; Agréabilité (A) ; Névrotisme (N) ou stabilité émotionnelle ; et Ouverture (O) (Tableau 1 – Facteurs et facettes de la personnalité selon le FFM). La Conscience est représentative d'une tendance générale à l'organisation et à la recherche d'efficience. Le fait d'être consciencieux renvoie à l'autodiscipline et à la responsabilisation. L'Extraversion fait référence à la sociabilité, au désir d'être en contact avec autrui et à l'expression libre de soi. Elle est largement associée à la recherche d'attention, de stimulation et d'action. L'Agréabilité est caractéristique d'une tendance à chercher le contact sincère et à souhaiter être en relation avec autrui par le biais de l'amitié, de l'empathie et de la collaboration. Le Névrotisme constitue une disposition personnelle à ressentir des émotions négatives telles que la nervosité, le stress, la colère, ou la vulnérabilité. Il serait associé à une perception ambivalente et insécure du monde. Enfin, l'Ouverture représente la capacité à accueillir l'expérience vécue et ressentie, tout en étant caractéristique d'une ouverture intellectuelle, aux idées, aux valeurs et aux changements.[9,46]

Le *Big five*, ou le *Five Factor Model* (FFM) n'implique pas que les traits de personnalité puissent être réduits à seulement cinq facteurs, mais il s'agit plutôt d'un niveau d'abstraction, où chaque dimension résume un grand nombre de caractéristiques distinctes et plus spécifiques de la personnalité[46].

Liens entre l'ergomanie, épuisement professionnel et les traits de personnalité

Les recherches ont démontré que l'ergomanie et l'épuisement professionnel ne peuvent se résumer à une seule caractéristique, ou à un seul trait de personnalité, considérant qu'ils se développent via des traits dispositionnels (les besoins, les traits de personnalité et les valeurs), des expériences socioculturelles (apprentissage social, importance culturelle en termes de compétence et la compétition) et des renforcements comportementaux (système de récompenses organisationnelles,

TABLEAU 1

Facteurs et facettes de la personnalité, selon le FFM

Facteurs	Facettes	Définitions	Caractéristiques
Consciencieusité	Compétence	Degré selon lequel une personne est encline à vivre selon les conventions, les règles, les normes, les standards et les prescriptions sociales	organisé
	Ordre		proactif
	Sens du devoir		persistant
	Autodiscipline		minutieux
	Dévotion		
	Réflexion		
Extraversion	Être chaleureux	Degré selon lequel une personne a besoin d'attention et d'interactions sociales	dominer les situations interpersonnelles
	Grégarité		attirance pour le risque
	Assertivité		énergique
	Être actif		avenant
	Recherche de sensation		chaleureux
	Émotion positive		ambitieux
Agréabilité	Confiance	Degré selon lequel une personne a besoin de relations harmonieuses et plaisantes avec les autres, être prosociale, orientée vers la communauté	soucieux des autres
	Altruisme		aimer prendre soin
	Modestie		être un soutien
	Sensibilité		coopération/ collaboration
	Compliance		
	Droiture		
Névrotisme	Anxiété	Concerne la stabilité émotionnelle, le degré selon lequel une personne expérimente le monde comme étant menaçant et hors de son contrôle, affects négatifs chroniques, tendance à expérimenter de la détresse	faible estime de soi
	Colère-Hostilité		plaintes psychosomatiques
	Dépression		faible contrôle de soi
	Impulsivité		faible stratégie de coping
	Vulnérabilité		insécurité
	Timidité		colère
Ouverture	Sens de l'esthétisme	Ouverture à l'expérience, degré selon lequel la personne a besoin de stimulations intellectuelles, de changements et de variété	intellectuel/logique
	Ouverture aux sentiments		imagination/créativité
	Ouverture à l'action		sagesse et prévoyance
	Ouverture aux Idées		besoin d'expérimentation/ curiosité
	Ouverture aux valeurs		motivé
	Rêverie		originalité

(Costa et MacCrae, 1992 ; Goldberg, 1990 ; McCrae et Costa, 1997)

valorisation sociale)[3,21,24]. Ainsi, plusieurs traits de personnalité sont impliqués, contribuant spécifiquement à expliquer différents aspects de chacun de ces troubles. Le tableau 2 expose les résultats d'études portant sur les liens entre l'ergomanie, l'épuisement professionnel et les traits de personnalité.

TABLEAU 2

Résultats d'études portant sur les liens entre l'ergomanie, l'épuisement professionnel et la personnalité

Type d'analyse	Sources	Tests	Résultats
Conceptualisation théorique	Schaufeli et Salanova (2014)[26]	Analyse multidimensionnelle et causale	Traits de personnalité associés à l'épuisement professionnel – Instabilité émotionnelle ; – Faible niveau d'extraversion ; – Disposition affective négative.
	Ng, Sorenson et Feldman (2007)[21]	Intégration conceptuelle à partir d'études empiriques	Facteurs prédisposant à la dépendance au travail : – Traits de personnalité orientée vers la tâche ; – Personnalité obsessive compulsive ; – Personnalité de type A ; – Besoin de réussite ; – Associer le nombre d'heures de travail à la réussite.
	Liang et Chu (2009)[28]	Analyse multidimensionnelle et causale	Traits de personnalité qui contribuent significativement à augmenter l'ergomanie***:*** – haut niveau d'obsession-compulsion ; – haut niveau d'orientation vers la tâche ; – haut niveau de perfectionnisme ; – haut niveau de conscienciosité.
Études empiriques	Clark, Lelchook et Taylor (2010)[34]	Régression hiérarchique	Le Big five accroît la prédiction de l'ergomanie (ΔR2 = 0,20***). – Névrotisme positivement lié en général ; – Agréabilité négativement associée à la compulsion au travail ; – Affects négatifs significativement liés au concept général.
	Clark, Michel, Zhdanova, Pui et Baltes (2016)[22]	Méta analyse (corrélation)	L'ergomanie est associée positivement* : – Traits de personnalité orientée vers la tâche : § Perfectionnisme (r = 0,55) ; § Incapacité à déléguer (r = 0,41) ; § Personnalité de type A (r = 0,43). – Affects négatifs : traits (r = 0,31) et états (r = 0,32) ; – Extraversion (r = 0,06) ;
	Andreassen, Hetland et Pallensen (2010)[24]	Corrélation et Régression	Variance commune entre la personnalité et les composantes de l'ergomanie – Implication au travail (10 %) § Névrotisme (β .16***) ; § Conscienciosité (β.17***) ; § Extraversion (β.21***). – Tendance compulsive à travailler (16 %) § Névrotisme (β .35***) ; § Agréabilité (β -.09*) ; § Conscienciosité (β .23***). – Satisfaction au travail (22 %) § Extraversion (β .16***) ; § Agréabilité (β -.11**) ; § Besoin d'autonomie (β .18***) ; § Besoin de compétence (β .32***).

Études empiriques (suite)	Alarcon, Eschleman et Bowling (2009)[49]	Méta analyse selon la technique de Hunter and Schmidt's (2004)	Variance commune entre le FFM et les composantes de l'épuisement professionnel* – Épuisement émotionnel (29 %) § Agréabilité (r = -0,17) ; § Consciencieusité (r = -0,21) ; § Extraversion (r = -0,26) ; § Affects positifs (r = -0,41) ; § Affects négatifs (r = 0,49). – Dépersonnalisation (26 %) § Agréabilité (r = -0,35) ; § Consciencieusité (r = -0,26) ; § Extraversion (r = -0,26) ; § Affects positifs (r = -0,42) ; § Affects négatifs (r = 0,43). – Accomplissement personnel (23 %) § Agréabilité (r = 0,23) ; § Consciencieusité (r = 0,22) ; § Extraversion (r = 0,36) ; § Affects positifs (r = 0,50) ; § Affects négatifs (r = -0,22) ; § Personnalité de type A (r = 0,37).
	Swider et Zimmerman (2010)[48]	Méta-analyse selon la technique de Hunter and Schmidt's (2004)	Le FFM corrélé aux facettes de l'épuisement professionnel* : – Épuisement émotionnel (r = 0,57) § Névrotisme (r = 0,52) ; § Agréabilité (r = -0,18) ; § Consciencieusité (r = -0,19) ; § Extraversion (r = -0,29) ; § Ouverture (r = -0,09). – Dépersonnalisation (r = 0,46) § Névrotisme (r = 0,42) ; § Agréabilité (r = -0,31) ; § Consciencieusité (r = -0,24) ; § Extraversion (r = -0,23) ; § Ouverture (r = -0,10). – Accomplissement personnel (r = 0,52) § Névrotisme (r = -0,38) ; § Agréabilité (r = 0,31) ; § Consciencieusité (r = 0,28) ; § Extraversion (r = 0,41) ; § Ouverture (r = 0,21).
	Burke, Matthiesen et Pallesen (2006)[23]	Corrélation et régression hiérarchique	Variance commune entre la personnalité et les composantes de l'ergomanie : – Implication au travail (ΔR2 = 0,07*) – Tendance compulsive à travailler (ΔR2= 0,20*) § Névrotisme (r = 0,36***) ; § Agréabilité (r = -0,014*). – Satisfaction au travail (ΔR2 = 0,09*) § Extraversion (r = 0,21***) ; § Agréabilité (r = 0,25***) ; § Ouverture (r = 0,11*).
	Mudrack (2004)[39]	Corrélation	Personnalité non pathologique associée à l'ergomanie – Personnalité obsessive compulsive § Rigidité (r = 0,28**) ; § Surmoi (r = 0,24**) ; § Persévérance (r = 0,23**) ; § Obstiné (r = 0,29***) ; § Discipliné (r = 0,36***).

* P < 0,05 ** P < 0,01 *** P < 0,001

D'un point de vue conceptuel, l'ergomanie partage 20 % de la variance commune avec le FFM ($\Delta R2 = 0{,}20$ $p < 0{,}001$)[34], tout en étant associée au perfectionnisme et à la personnalité obsessive compulsive[21,28,39,47]. Plus spécifiquement, les études ont analysé les traits de personnalité associés à chaque composante de l'ergomanie, soit le fait d'être orienté vers la tâche, la satisfaction et l'engagement au travail. La personnalité partage au moins 16 % de variance commune avec la composante « orientation vers la tâche », en fonction de trois traits de personnalité précis, soit la conscienciosité, le névrotisme et l'agréabilité[23,24]. Ces traits de personnalité (C+/A— /N+) seraient significativement corrélés à la composante dans des proportions variables selon les études[22-24]. Le FFM serait aussi associé à la dimension de satisfaction au travail ($\Delta R2 = 0{,}09$ $p < 0{,}05$), alors que 22 % de la variabilité de la composante s'explique spécifiquement par les traits C+/E+/O+/N- [23,24]. Enfin, dans une moindre mesure, le FFM expliquerait 7 % de la variance de la dimension liée à l'engagement, où 10 % de la variabilité serait attribuable aux traits C/E/O/N. Toutefois, les résultats semblent mitigés concernant cette dernière composante de l'ergomanie.[23,24,39]

En ce qui concerne spécifiquement l'épuisement professionnel, le FFM serait positivement corrélé aux trois composantes que sont l'épuisement émotionnel ($R = 0{,}57$ $p < 0{,}05$), la dépersonnalisation ($R = 0{,}46$ $p < 0{,}05$) et le sentiment d'accomplissement personnel ($R = 0{,}52$ $p < 0{,}05$), expliquant respectivement 29 %, 26 % et 23 % de leur variance. Les différentes corrélations démontrent un lien significatif avec quatre traits (C/E/A/N), où C/E/A ressortent négativement liés aux composantes d'épuisement émotionnel et de dépersonnalisation et positivement liés à l'accomplissement. Le névrotisme, pour sa part, aurait globalement les corrélations les plus élevées avec chaque composante, alors qu'il est positivement associé à l'épuisement émotionnel et à la dépersonnalisation, et négativement lié au sentiment d'accomplissement.[48,49]

Globalement, la personnalité serait donc significativement liée à l'ergomanie et à l'épuisement professionnel. Les notions d'investissement excessif au travail et d'épuisement professionnel incluent des traits d'anxiété, d'hostilité, de dépression, de conscience de soi et de vulnérabilité, en raison d'une instabilité émotionnelle et d'une plus grande détresse psychologique[50]. Un locus de contrôle externe, une faible estime de soi, ainsi qu'une stratégie d'adaptation basée sur l'évitement, constituent le profil des gens les plus à risque, plaçant le névrotisme au premier rang comme prédicteur à toutes les dimensions

de l'épuisement professionnel et de l'ergomanie[22,26,34,49,50]. Il appert donc que le névrotisme est le trait de personnalité le plus constant en association avec l'ergomanie et l'épuisement professionnel.

Le facteur consciencieux, qui implique le fait d'être autodiscipliné, fiable, ordonné et persistant, de même que le fait d'être orienté vers la tâche qui s'enjoint au sentiment de devoir, correspond à plusieurs caractéristiques de l'ergomanie et de l'épuisement professionnel tel que défini théoriquement[21,22,26,28,39]. Les analyses statistiques démontrent sa contribution au modèle de personnalités associées à l'ergomanie et à l'épuisement professionnel, mais il appert qu'une conceptualisation basée sur les facettes de la conscienciosité serait possiblement plus significative que l'apport du trait global[39].

Une faible extraversion et une faible agréabilité seraient plus caractéristiques de l'épuisement professionnel, de par la tendance au repli sur soi et à la distance émotionnelle. Toutefois, ces traits apparaissent positivement associés au sentiment d'accomplissement personnel, probablement en lien avec la recherche d'approbation et de reconnaissance[26,48,49].

Enfin, l'ouverture à l'expérience apparaît très peu liée aux différentes composantes de l'ergomanie et de l'épuisement professionnel. Ce trait obtient d'ailleurs les corrélations les plus faibles lorsqu'il est significatif[24,48]. D'un point de vue théorique, l'ouverture aux nouvelles expériences et aux nouvelles idées, la créativité et l'expérimentation correspondent peu à la dynamique de l'employé en surinvestissement ou en épuisement professionnel, plus associé à la rigidité et aux procédures.

Discussion

Cette synthèse des écrits illustre l'importance de poursuivre les études sur les liens entre l'ergomanie, l'épuisement professionnel et les traits de personnalité non pathologiques pouvant leur être liés. Tout d'abord, des études ont démontré les liens entre l'ergomanie et l'épuisement professionnel[3,22,35,36] en fonction du débalancement qu'ils occasionnent dans le fonctionnement de l'individu tant au niveau professionnel, personnel, qu'interpersonnel[21,40]. Une attribution typologique en fonction de traits de personnalité dominants liés à l'ergomanie et à l'épuisement professionnel permet d'envisager que certains traits de personnalité puissent être précurseurs aux troubles de santé mentale liés au travail[21-24,26,28,34,39], en prédisposant l'individu à un fonctionnement défaillant.

La personnalité apparaît globalement associée à l'ergomanie et à l'épuisement professionnel[22,23,34,48,49]. Toutefois, la difficulté à cibler des traits de personnalité précis comme prédicteur, de même que la faiblesse de certains liens peut supposer que le FFM n'est peut-être pas suffisamment précis. Par exemple, dans leur méta-analyse, Clark et coll.[22] obtiennent une bonne corrélation entre la personnalité et les composantes de l'ergomanie, mais seul un trait du FFM apparaît comme significatif. De plus, des résultats tendent à démontrer que l'analyse de variable plus spécifiques de la personnalité, comme l'utilisation des caractéristiques ou de facettes de certains traits de personnalité, obtiendrait de meilleurs résultats[21,22,28,39]. Par exemple, les affects négatifs, une composante du névrotisme, apparaissent plus fortement liés à l'ergomanie et l'épuisement professionnel que le trait de personnalité en lui-même[22,26,34,49]. Il conviendrait donc d'élargir l'analyse à des caractéristiques individuelles plus précises liées à la personnalité, telles que la personnalité de type A, le perfectionnisme, le contrôle, la rigidité, la motivation, la passion ou l'engagement au travail. Certes, cette hypothèse nécessite d'être vérifiée empiriquement.

Les analyses de variance commune et les corrélations permettent d'identifier la présence de liens entre l'ergomanie, l'épuisement professionnel et certains traits de personnalité. Toutefois, considérant la stabilité de la personnalité à travers le temps, des études longitudinales permettraient de vérifier la chronologie des troubles de santé mentale qui apparaissent en concomitance au milieu de travail. Est-ce que les problèmes liés au travail tels que l'ergomanie et l'épuisement professionnel sont influencés par les traits de personnalité prédominants, ou s'agit-il plutôt de l'environnement organisationnel qui favoriserait la manifestation de traits a priori non problématiques ? Qu'en est-il du secteur d'activité, de la structure organisationnelle ou même de l'aspect motivationnel ? Une analyse plus englobante, qui tiendrait compte de variables organisationnelles (leadership, critère d'évaluation, système de récompense, etc.) pourrait permettre de mieux cerner l'apport spécifique des traits de personnalité en termes de risque ou de facteurs prédisposant à la dépression, à l'insatisfaction, à l'irritabilité, ou à l'intention de quitter[51].

De plus, d'un point de vue stratégique, l'existence de données probantes permettrait de déterminer des cibles d'intervention individuelle et organisationnelle, de manière à préserver la santé des travailleurs et ultimement réduire les coûts individuels et sociaux, dans une optique de prévention proactive plutôt que réactive. Ce faisant, il devient inté-

ressant d'explorer le potentiel des variables modératrices sur la santé au travail, telles que la satisfaction, l'engagement, ou la santé, afin de cibler et prévenir l'ergomanie et l'épuisement professionnel, tout en faisant la promotion de la santé de l'individu[38].

Conclusion

Nous estimons que des recherches approfondies concernant les traits de personnalité associés favoriseraient une meilleure compréhension des troubles de santé mentale liés au travail et mèneraient à une intervention mieux ciblée auprès de la clientèle. En effet, en comprenant davantage les causes sous-jacentes aux comportements des individus en milieu de travail, tels les dispositions personnelles (motivation, passion, engagement) et les traits de personnalité, et en comprenant la chronologie spécifique liée à l'apparition de ces troubles, il serait possible d'intervenir directement auprès des personnes concernées en misant sur la responsabilisation personnelle et organisationnelle issue de leviers de changements stratégiques.

RÉFÉRENCES

1 Statistique Canada. (2003). *Tableau 105-1100 - Profil de la santé mentale et du bien-être, Enquête sur la santé dans les collectivités canadiennes (ESCC), selon le groupe d'âge et le sexe, Canada et provinces, occasionnel,* CANSIM (base de données). Site consulté le 12 octobre 2015.

2 Agence de santé publique du Canada. (2004). Examen du conflit entre le travail et la vie personnelle et des contraintes qu'il exerce sur le système de santé canadien (Rapport 3), (publication N° H72-21-192-2004). Recupéré de : http://publications.gc.ca/collections/Collection/H72-21-192-2004F.pdf

3 Dejours, C. et Gernet, I. (2016). *Psychopathologie du travail*. Issy-les-Moulineaux, France : Elsevier Masson. 2e éd.

4 Jackson, H. J. et McGorry, P. D. (dir.). (2009). *The Recognition and Management of Early Psychosis : A Preventive Approach*. Cambridge, R.-U. : Cambridge University Press.

5 Boudreau, J. W., Boswell, W. R. et Judge, T. A. (2001). Effects of personality on executive career success in the United States and Europe. *Journal of Vocational Behavior*, *58*(1), 53-81.

6 Judge, T. A., Higgins, C. A., Thoresen, C. J. et Barrick, M. R. (1999). The big five personality traits, general mental ability, and career success across the life span. *Personnel Psychology*, *52*(3), 621-652.

7 Seibert, S. E. et Kraimer, M. L. (2001). The five-factor model of personality and career success. *Journal of Vocational Behavior*, *58*(1), 1-21.

[8] Barrick, M. R., Parks, L. et Mount, M. K. (2005). Self-monitoring as a moderator of the relationships between personality traits and performance. *Personnel Psychology*, *58*(3), 745-767.

[9] Goldberg, L. R. (1990). An alternative "description of personality": The Big-Five factor structure. *Journal of Personality and Social Psychology*, *59*(6), 1216-1229.

[10] Rhéaume, J. (2006). L'hyperactivité au travail: l'héroïsme perverti. IPDTQ, Espace de réflexion, espace d'action en santé mentale au travail. *Enquêtes de psychodynamique du travail au Québec*, 19-35.

[11] Gauthier, C. (2016). *Déterminants et significations des conduites d'hypertravail: une approche psychosociale et systémique*. (Thèse de doctorat, Université Laval, Québec, Québec). Récupéré de: file:///C:/Users/George/Downloads/32166%20(2).pdf

[12] Feldman, D. C. (2002). Managers' propensity to work longer hours: A multilevel analysis. *Human Resource Management Review*, *12*(3), 339-357.

[13] Snir, R. et Harpaz, I. (2012). Beyond workaholism: Towards a general model of heavy work investment. *Human Resource Management Review*, *22*(3), 232-243.

[14] Morin, A., Brault-Labbé, A. et Brassard, A. (2013). Conceptualisation multimodale de l'engagement professionnel et associations avec le bien-être chez des enseignants du primaire. *Revue des sciences de l'éducation*, *39*(3), 571-595.

[15] Brault-Labbé, A. et Dubé, L. (2008). Engagement, surengagement et sousrengagement académiques au collégial: pour mieux comprendre le bien-être des étudiants. *Revue des sciences de l'éducation*, *34*(3) 729-751.

[16] Lavigne, G. L., Forest, J., Fernet, C. et Crevier-Braud, L. (2014). Passion at work and workers' evaluations of job demands and resources: A longitudinal study. *Journal of Applied Social Psychology*, *44*(4), 255-265.

[17] Vallerand, R. J., Blanchard, C., Mageau, G. A., Koestner, R., Ratelle, C., Léonard, M., … Marsolais, J. (2003). Les passions de l'ame: on obsessive and harmonious passion. *Journal of Personality and Social Psychology*, *85*(4), 756.

[18] Forest, J., Mageau, G. A., Sarrazin, C. et Morin, E. M. (2011). "Work is my passion": The different affective, behavioural, and cognitive consequences of harmonious and obsessive passion toward work. *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de l'Administration*, *28*(1), 27-40.

[19] Porter, G. (1996). Organizational impact of workaholism: suggestions for researching the negative outcomes of excessive work. *Journal of Occupational Health Psychology*, *1*(1), 70.

[20] Oates, W. E. (1968). On being a "Workaholic". *Pastoral Psychology*, 19(8), 16-20.

[21] Ng, T. W. H., Sorensen, K. L. et Feldman, D. C. (2007). Dimensions, antecedents, and consequences of workaholism: A conceptual integration and extension. *Journal of Organizational Behavior*, *28*(1), 111-136.

[22] Clark, M. A., Michel, J. S., Zhdanova, L., Pui, S. Y. et Baltes, B. B. (2016). All work and no play ? A meta-analytic examination of the correlates and outcomes of workaholism. *Journal of Management*, *42*(7), 1836-1873.

[23] Burke, R. J., Matthiesen, S. B. et Pallesen, S. (2006). Personality correlates of workaholism. *Personality and individual differences*, *40*(6), 1223-1233.

[24] Andreassen, C. S., Hetland, J. et Pallesen, S. (2010). The relationship between "workaholism", basic needs satisfaction at work and personality. *European Journal of Personality*, *24*(1), 3-17.

[25] Shimazu, A. et Schaufeli, W. B. (2009). Is workaholism good or bad for employee well-being ? The distinctiveness of workaholism and work engagement among Japanese employees. *Industrial Health*, *47*(5), 495-502.

[26] Schaufeli, W. B. et Salanova, M. (2014). Burnout, Boredom and Engagement in the Workplace. Dans M.C. Peeters, J. De Jonge et T.W. Taris (Ed), *An Introduction to Contemporary Work Psychology* (p. 293-320). Hoboken, NJ : John Wiley & Sons.

[27] Harpaz, I. et Snir, R. (2003). Workaholism : Its definition and nature. *Human Relations*, *56*(3), 291-319.

[28] Liang, Y. W. et Chu, C. M. (2009). Personality traits and personal and organizational inducements : Antecedents of workaholism. *Social Behavior and Personality : An International Journal*, *37*(5), 645-660.

[29] Brett, J. M. et Stroh, L. K. (2003). Working 61 plus hours a week : why do managers do it ? *Journal of Applied Psychology*, 88(1), 67.

[30] Bonebright, C. A., Clay, D. L. et Ankenmann, R. D. (2000). The relationship of workaholism with work–life conflict, life satisfaction, and purpose in life. *Journal of Counseling Psychology*, *47*(4), 469.

[31] Gagné, M. et Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, *26*(4), 331-362.

[32] van Beek, I., Taris, T. W. et Schaufeli, W. B. (2011). Workaholic and work engaged employees : dead ringers or worlds apart ?. *Journal of Occupational Health Psychology*, *16*(4), 468.

[33] Spence, J. T. et Robbins, A. S. (1992). Workaholism : Definition, measurement, and preliminary results. *Journal of Personality Assessment*, *58*(1), 160-178.

[34] Clark, M. A., Lelchook, A. M. et Taylor, M. L. (2010). Beyond the Big Five : How narcissism, perfectionism, and dispositional affect relate to workaholism. *Personality and Individual Differences*, *48*(7), 786-791.

[35] Grebot, E., Berjot, S., Lesage, F. X. et Dovero, M. (2011). Schémas précoces inadaptés, activisme professionnel et épuisement professionnel chez des internes en médecine. *Journal de thérapie comportementale et cognitive*, *21*(2), 43-52.

[36] Schaufeli, W. B., Taris, T. W. et Rhenen, W.V. (2008) Workaholism, burnout, and work engagement : Three of a kind or three different kinds of employee well-being ? *Applied Psychology, 57*(2), 173-203.

[37] Gosselin, E., Lemyre, L. et Corneil, W. (2013). Presenteeism and absenteeism : Differentiated understanding of related phenomena. *Journal of Occupational Health Psychology*, *18*(1), 75.

[38] Shimazu, A., Schaufeli, W. B. et Taris, T. W. (2010). How does workaholism affect worker health and performance ? The mediating role of coping. *International Journal of Behavioral Medicine*, *17*(2), 154-160.

[39] Mudrack, P. E. (2004). Job involvement, obsessive-compulsive personality traits, and workaholic behavioral tendencies. *Journal of Organizational Change Management*, *17*(5), 490-508.

[40] Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., Van der Heijden, F. M. et Prins, J. T. (2009). Workaholism, burnout and well-being among junior doctors : The mediating role of role conflict. *Work & Stress*, *23*(2), 155-172.

[41] Schaufeli, W. B. et Buunk, B. P. (2003). Burnout : An overview of 25 years of research and theorizing. *The Handbook of Work and Health Psychology*, *2*, 282-424.

[42] Schaufeli, W. B., Maslach, C. et Marek, T. (1993). Historical and conceptual development of burnout. *Professional Burnout : Recent Developments in Theory and Research*, 1-16.

[43] Maslach, C. (2003). Job Burnout New Directions in Research and Intervention. *Current Directions in Psychological Science*, *12*(5), 189-192.

[44] Maslach, C. et Leiter, M. P. (2008). Early predictors of job burnout and engagement. *Journal of Applied Psychology*, *93*(3), 498.

[45] Allport, G. W. et Odbert, H. S. (1936). Trait-names : A psycho-lexical study. *Psychological Monographs*, *47*(1), i.

[46] Costa, P. T. et McCrae, R. R. (1992). The Five-Factor Model of Personality and Its Relevance to Personality Disorders. *Journal of Personality Disorders*, *6*(4), 343-359.

[47] Ng, T. W. et Feldman, D. C. (2008). Long work hours : A social identity perspective on meta-analysis data. *Journal of Organizational Behavior*, *29*(7), 853-880.

[48] Swider, B. W. et Zimmerman, R. D. (2010). Born to burnout : A meta-analytic path model of personality, job burnout, and work outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, *76*(3), 487-506.

[49] Alarcon, G., Eschleman, K. J. et Bowling, N. A. (2009). Relationships between personality variables and burnout : A meta-analysis. *Work & Stress*, *23*(3), 244-263.

[50] Maslach, C., Schaufeli, W. B. et Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, *52*(1), 397-422.

[51] Fabi, B., Lacoursière, R., Morin, M. et Raymond, L. (2009). Pratiques de gestion des ressources humaines et engagement envers l'organisation. *Gestion*, *34*(4), 21-29.