



HAL
open science

Style attributionnel et burn-out au travail : une analyse en cluster

Charles Martin-Krumm, Yvan Paquet, Amandine Junot, Daniel Gilibert

► To cite this version:

Charles Martin-Krumm, Yvan Paquet, Amandine Junot, Daniel Gilibert. Style attributionnel et burn-out au travail : une analyse en cluster. *L'Encéphale*, 2021, 47 (2), pp.130-136. 10.1016/j.encep.2020.06.005 . hal-03036799

HAL Id: hal-03036799

<https://hal.univ-lorraine.fr/hal-03036799>

Submitted on 22 Mar 2023

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



Distributed under a Creative Commons Attribution - NonCommercial 4.0 International License

Style attributionnel et burn out au travail : une analyse en cluster

Explanatory style and burnout at the workplace: a cluster analysis

Charles Martin-Krumm¹, Yvan Paquet^{2*}, Amandine Junot², Daniel Gilibert³

1 - Laboratoire VCR, Ecole de Psychologues Praticiens de Paris, APEMAC, Université de Lorraine-Metz - IRBA-Brétigny

2 - Faculté des Sciences de l'Homme et de l'Environnement, Université de La Réunion- Département STAPS

4 - Université Paul Valéry, Montpellier 3

Auteur correspondant : Yvan Paquet

Faculté des Sciences de l'Homme et de l'Environnement, Université de La Réunion- Département STAPS

e-mail : yvan.paquet@univ-reunion.fr

RÉSUMÉ

Dans le domaine du travail, le burn-out apparaît comme une conséquence importante des événements stressants ressentis par l'individu. Comment le définir ? Quelle réalité recouvre ce concept ? Les bienfaits de l'optimisme, et notamment d'un style explicatif optimiste, ont par ailleurs été mis en évidence sur un ensemble d'autres variables comme la santé, la performance ou la résilience. Si un style explicatif optimiste est une variable importante, quelles sont les relations que l'on peut observer avec le burn-out ? L'objet de cette étude est d'étudier les liens qui peuvent exister entre styles explicatifs et burn-out en présumant du fait qu'il existe différents types de profils de styles chez les individus, selon qu'ils sont effectivement optimistes, ou pessimistes, ou alors ni franchement l'un ni l'autre. Grâce à une analyse en cluster, les résultats de cette étude ont révélé 1) l'existence de trois différents profils de styles explicatifs allant d'optimiste à pessimiste, et 2) qu'il était effectivement possible d'associer des niveaux de burn-out à ces profils de styles.

Mots clés : Burn out, styles explicatifs, optimisme, cluster

SUMMARY

In the domain of the workplace, burnout appears as an important consequence of stressful events experienced by an individual. But how to define it, and what reality does this concept represent? The benefits of optimism, and particularly of an optimistic explanatory style, have also been demonstrated on a set of other variables such as health, performance and resilience. If an optimistic explanatory style is an important variable, what are the relationships that can be observed with burnout? The purpose of this study is to explore the links that exist between explanatory styles and burnout assuming that there are different types of profiles according to the styles of the individuals, whether they are actually optimistic or pessimistic, or neither one nor the other. Through a cluster analysis, the results of this study

revealed 1) the existence of three different profiles of explanatory styles, ranging from optimistic to pessimistic, and 2) it was indeed possible to associate levels of burnout with the profiles of these styles.

Keywords: Burnout, explanatory style, optimism, cluster

Introduction

On entend régulièrement dans les médias que les Français sont optimistes ou qu'ils sont pessimistes. Fondant ses propos sur des données de Gallup International ayant réalisé une enquête dans 51 pays, le Parisien titrait le 23 décembre 2011 que les Français sont les plus pessimistes du monde. Mais qu'est-ce qu'une personne pessimiste ou optimiste ? Est-on soit optimiste, soit pessimiste ou existe-t-il des états intermédiaires ? Quelles en sont les conséquences ? En effet, si à l'origine les travaux de Seligman [1] ont défini deux types d'individus (les optimistes et les pessimistes), Salama-Younes, Martin-Krumm, Le Foll, et Roncin [2] ont montré qu'il pouvait exister davantage de profils (quatre dans leur étude). L'un des objectifs principaux de cette étude est d'explorer le nombre de profils d'individus qu'il est possible de retrouver dans le monde du travail et d'évaluer les conséquences de tel ou tel profil notamment en termes de burn-out.

En effet, dans le domaine du travail, les notions de stress et d'épuisement sont régulièrement évoquées. Une variable importante dans ce domaine et à laquelle il est régulièrement fait référence quand il est question de bien-être ou de stress dans le monde du travail et de l'entreprise est le burn-out. Est-il possible d'établir des relations entre optimisme et burn-out ? Les plus optimistes sont-ils susceptibles d'avoir des niveaux de burn-out faible ? Les pessimistes des niveaux élevés ? Existe-t-il d'autres profils ? Quelles sont les conséquences ?

L'objectif de cette étude est donc d'explorer les profils d'attribution pouvant être présent dans le domaine du travail. Tout comme le suggèrent les travaux Salama-Younès et al. [3], nous présumons qu'il existe plus de deux styles explicatifs. Une analyse en cluster nous permettra de déterminer le nombre de profils exacts (2, 3, 4 ou plus ?). De plus, nous présumons d'un lien entre l'optimisme et burn-out. Plus précisément, nous présumons que les participants de l'étude révélant un style explicatif optimiste auront également un niveau de burn-out faible. À l'inverse, ceux au style explicatif le plus pessimiste auront un niveau de burn-out plus élevé. Cependant, qu'en est-il pour les autres styles, s'il en existe ?

Qu'est-ce qu'être optimiste ou pessimiste ?

De manière traditionnelle, être optimiste c'est être confiant dans l'issue positive d'un événement, alors que le pessimisme, c'est plutôt s'attendre au pire. Cependant, quand il est question d'optimisme ou de pessimisme, tout semble être affaire d'équilibre entre deux pôles qui seraient à l'opposé l'un de l'autre. De cet équilibre dépendrait la qualité de vie quotidienne des individus. Mais on verra qu'aussi paradoxal que cela puisse sembler, il est possible d'être à la fois optimiste et pessimiste.

D'un point de vue conceptuel, il est possible d'envisager l'optimisme et le pessimisme sous différents angles sans qu'il y ait forcément de désaccords marqués entre les différents courants de recherche [3]. On peut donc considérer, d'une manière schématique, que deux types de conceptions co-existent [4-6].

Dans l'une, qualifiée de conception directe, l'optimisme et le pessimisme sont fondés directement sur les attentes de l'individu. Si celles-ci sont plutôt positives (e.g., *Je crois en mes chances de réussite ; Quand je vis des moments difficiles, je pense toujours que cela va s'arranger*) il sera considéré comme étant plutôt optimiste. Par contre, lorsque la valence est plutôt négative (e.g., *Je pense surtout à la possibilité d'échouer ; En général, je pense que les choses vont mal tourner pour moi*), alors il est plutôt considéré comme étant pessimiste. À

titre d'exemple, les travaux de Carver et Scheier [7-9] s'inscrivent dans cette perspective. Mais selon cette approche, aucune modalité d'intervention semble avoir été testée avec succès afin d'augmenter le niveau d'optimisme des individus, ce qui n'est pas le cas dans le cadre des conceptions indirectes. C'est l'une des raisons pour lesquelles nous lui préférons l'autre conception.

Dans cette conception, qualifiée d'indirecte, l'optimisme et le pessimisme ne sont pas mesurés directement, mais par l'intermédiaire d'autres indicateurs. Le positionnement de l'individu dans l'un des deux profils passe par exemple par la mesure de variables telles que sa volonté à mobiliser ses ressources pour atteindre les buts qu'il se fixe et la confiance en les moyens qu'il pense avoir de les atteindre (e.g., *Je cherche activement à atteindre mes buts ; Même quand les autres montrent des signes de découragement, je sais que je peux trouver une solution au problème*). Il s'agit ici du cadre particulier de l'espoir [9]. Il est ici possible d'intervenir sur les composantes de l'espoir, à savoir les buts, la composante opératoire et la composante motivationnelle [10]. Un second cadre dans ces conceptions indirectes de l'optimisme est en relation avec les attributions selon leur caractère interne ou externe, stable ou instable, général ou spécifique. Ainsi, le *Style Attributionnel* [11] est une conception indirecte de l'optimisme. Il peut se définir comme la tendance d'un individu à donner le même type d'explications aux différents événements auxquels il est confronté [12]. Ici également, il est possible d'envisager des interventions afin de permettre à un individu qui présenterait un style plutôt pessimiste d'augmenter son niveau d'optimisme [4-5].

Dans le domaine du travail, l'homme est confronté à divers événements plus ou moins stressants auxquels il cherche à fournir une explication afin de mieux les appréhender et les maîtriser [13]. Ainsi, à travers, les différentes conceptions de l'optimisme et du pessimisme [6], notre choix s'est porté sur les styles attributionnels ou explicatifs, conception indirecte de l'optimisme fondée sur les attributions formulées par les sujets. Notre choix s'est porté sur ce

cadre parce qu'il offre des possibilités d'interventions afin de faire évoluer le style des personnes [1, 14-15]. En repérant des individus présentant un style potentiellement dysfonctionnel, il est possible de mettre en place de véritables programmes d'accompagnement destinés à modifier leurs schémas en termes d'attributions causales [16]. Cette éventualité offre de potentielles pistes de recherche dans la suite de celle qui a été réalisée ici.

[En quoi consistent les conceptions indirectes de l'optimiste et plus particulièrement le style attributionnel ?](#)

M. E. P. Seligman [2, 17] a abordé le concept d'optimisme sous l'angle des caractéristiques individuelles en termes de *style explicatif* : la manière dont un individu explique les événements positifs ou négatifs auxquels il est confronté [18]. Cette théorie a été initialement formulée par Abramson, Seligman, et Teasdale [19] et tire ses racines de la théorie de la résignation apprise (*learned helplessness*) [20]. Elle correspond à une perception d'indépendance entre comportements et résultats, à l'origine d'une expectation d'incontrôlabilité qui peut s'étendre au-delà même de la situation qui en a généré l'apprentissage. Mais les recherches autour du concept de style explicatif ou mode explicatif se sont progressivement émancipées des problèmes stricts de résignation apprise et contribuent aujourd'hui aux problématiques relatives à l'orientation optimiste ou pessimiste d'une personne [4]. C'est également la raison pour laquelle petit à petit, le concept même de style explicatif s'est émancipé de celui de contrôle.

Le style attributionnel demeure toutefois un construit proche de la notion de contrôle et peut prêter à confusion. Ainsi, comme l'explique Chang [4], il est important de bien faire la différence entre l'optimisme et la notion de locus de contrôle interne. En effet, le style attributionnel peut apparaître comme un construit proche de celui de *Locus Of Control* (LOC) développé par Rotter [21-23]. Les deux construits sont des variables dispositionnelles [23] et portent sur les perceptions des individus relatives aux liens existants entre leurs

comportements et les résultats. Toutefois, chaque construit possède des caractéristiques propres. Le LOC est plutôt une expectation (donc tourné vers le futur), alors que le style attributionnel est tourné vers les événements passés et l'identification de leurs causes.

Ainsi, le style explicatif est donc « la tendance d'une personne à donner le même type d'explications aux différents événements auxquels elle est confrontée » [13]. C'est une manière relativement stable d'expliquer – en termes d'internalité, de stabilité, et de globalité – une variété d'événements négatifs ou positifs qui surviennent et dans lesquels l'individu est impliqué. Il s'agit par exemple de l'incapacité à suivre un entraînement, à surmonter une lourde défaite, une réprimande d'enseignant, une dispute avec un ami, une note importante pour la suite de l'année scolaire, etc. Avec la naissance du concept de style explicatif, certains auteurs [17,18, 24] ont commencé à utiliser les termes « optimisme » et « pessimisme » pour qualifier certains styles explicatifs. Un « style explicatif » ne signifie pas forcément grand-chose pour la plupart des gens, mais une vision « optimiste » ou « pessimiste » des causes des événements a probablement plus de sens [25].

Insérer Tableau 1

Comme le présente le tableau 1, inspiré de Seligman [17] une personne qui attribue – de manière récurrente – ses échecs à un facteur considéré comme interne (« c'est de ma faute »), stable (« il n'y a aucune raison que cela change »), et global (« c'est pareil dans tout ce que j'entreprends »), et/ou ses succès à un facteur considéré comme externe (« je n'y suis pour rien »), instable (« j'ai eu de la chance aujourd'hui »), et spécifique (« c'est bien la première fois »), est qualifié de *pessimiste*. À l'inverse, celui qui attribue ses échecs à un facteur externe, instable, et spécifique, et/ou ses succès à un facteur interne, stable et global, est qualifié d'*optimiste*. Ce ne sont donc pas les attentes qui jouent le rôle principal dans cette

conception mais les attributions formulées de manière récurrente.

La mesure de l'optimisme/pessimisme

Les questionnaires destinés à mesurer le style sont structurés de trois manières différentes, (1) des questionnaires à choix forcés, (2) des questionnaires à libre choix de la cause dans lesquels l'individu doit s'imaginer être confronté à un événement hypothétique, et (3) des questionnaires à libre choix de la cause pour lesquels l'individu doit se remémorer des événements vécus.

Dans les questionnaires à choix forcés, l'individu doit imaginer qu'il est confronté à un événement hypothétique (e.g., *Tous tes amis attrapent froid, sauf toi*), puis choisir parmi deux causes possibles (e.g., *a - Je suis en bonne santé depuis quelque temps ; b - Je suis une personne en bonne santé*). Les deux questionnaires de ce type recensés (Children's ASQ ; [26] ; Forced-Choice ASQ ; [3, 27]) sont constitués de 48 items chacun permettant de mesurer le style selon les trois dimensions, locus de causalité, stabilité et globalité. Les items concernent 24 événements positifs et 24 événements négatifs. Les scores sont calculés en attribuant 1 point pour chaque réponse invoquant une cause interne, stable ou globale, et 0 point pour chaque réponse invoquant une cause externe, instable ou spécifique. Les scores sont calculés pour chacune des dimensions, séparément pour les événements positifs et négatifs. Il est possible de calculer un score global pour les événements positifs, soit la somme ou la moyenne des scores obtenus aux différentes dimensions des événements positifs (CP), et des événements négatifs (CN), ou de faire un score composite global en faisant la différence entre le score obtenu pour les événements positifs et le score obtenu pour les événements négatifs (CPMCN). Avec ces outils, l'individu qui a un style optimiste est celui qui obtient à la fois des scores élevés pour les événements positifs, et faibles pour les événements négatifs, ce qui signifie qu'il attribue les événements positifs à des causes internes, stables et globales ; et les événements négatifs à des causes externes, instables et

spécifiques. Colligan, Offord, Malinchoc, Schulman, et Seligman [28] ont proposé une manière de coder un questionnaire à choix forcés de manière à mesurer le style attributionnel, le *Minnesota Multiphasic Personality Inventory* (MMPI ; [29]). Les individus doivent alors choisir parmi plusieurs centaines de paires d'items celle qui leur correspondrait le mieux [25]. Un autre type de questionnaires existe dans lesquels l'individu doit s'imaginer être confronté à un événement hypothétique, et il a ensuite le libre choix de la cause qui sera évaluée selon les trois mêmes dimensions que pour le type de questionnaires précédent, avec le calcul de différents scores, composite positif, négatif, et positif moins négatif. Le premier de ces questionnaires est le Questionnaire de Style Attributionnel (*Attributional Style Questionnaire* ou ASQ ; [30-33]).

Les deux premiers types de questionnaires présentent comme points communs le fait qu'ils permettent de mesurer le style à partir d'événements hypothétiques, et que ces événements s'inscrivent dans un contexte d'accomplissement ou d'affiliation. Par contre, certains proposent des événements positifs et des événements négatifs, alors que d'autres ne comprennent que des événements négatifs. C'est au moyen de ce type de questionnaire, mesurant les styles à partir d'événements hypothétiques positifs et négatifs qu'est fondée l'identification du style des participants aux études de Martin-Krumm, Sarrazin, Peterson, et Famose [34] et Martin-Krumm, Sarrazin et Peterson [35].

Il existe enfin un troisième type de questionnaire. Il est demandé à l'individu de se rappeler et de noter les deux derniers événements les plus positifs et les deux derniers événements les plus négatifs auxquels il a été confronté (*Real-Life Questionnaire*, RLQ [36]). La méthodologie reprend ensuite celle de la proposition précédente : donner la cause la plus probable pour chacun des événements puis plutôt que de répondre sur une échelle de 1 à 7 pour le locus de causalité, la stabilité et la globalité de la cause invoquée.

[Optimisme/Pessimisme, quelles conséquences ? Ont-ils une influence sur le burn-out ?](#)

L'optimisme est associé à des caractéristiques désirables telles le bonheur, la persévérance, l'accomplissement et la santé [37] ou est considéré comme l'un des facteurs protecteurs face aux troubles de l'adaptation [38]. Pour comprendre les réactions très différenciées des individus face à des événements, Seligman [15] avance que la réponse s'appelle l'optimisme. En revanche, les effets délétères du pessimisme ont été largement démontrés. De manière systématique, les personnes au style pessimiste manifestent davantage de symptômes de la résignation apprise par rapport à celles au style optimiste [25]. Par exemple, un style pessimiste est lié à de plus faibles performances scolaires [35, 39] ou professionnelles [40], à une moins bonne santé physique ou mentale [41], à davantage de symptômes dépressifs [42] et de moins bonnes stratégies de *coping* chez des patients victimes d'un infarctus du myocarde [43].

Dans le cadre du travail, le burn-out apparaît comme une conséquence importante des événements stressants ressentis par l'individu. Comment définir le burn-out ? Quelle réalité recouvre ce concept ? Quelle est son origine ?

Le terme « burn-out » indique « un état d'épuisement, à la fois physique et mental, lié à un stress professionnel intense » [44]. Freudenberger [45] l'a en premier observé chez des bénévoles travaillant dans une clinique pour toxicomanes.

À l'origine, le burn-out est donc considéré comme la conséquence potentielle d'une exposition chronique à un stress psychosocial plutôt dans le contexte professionnel [46]. Par contre, pour Smith [47], le burn-out se définit aussi comme « le retrait psychologique, émotionnel et physique d'une activité, en réaction à un stress excessif ou l'insatisfaction ». Il serait possible pour un individu d'être en situation de burn-out dans d'autres contextes que celui du travail. Alors si le burn-out concerne en premier lieu les adultes au sein de leur profession [48-49] il est susceptible qu'il touche aussi les personnes dans d'autres contextes.

Selon Maslach [50], le modèle théorique du burn-out se définit donc comme un phénomène résultant d'un processus multidimensionnel défini par les trois composantes suivantes :

- l'épuisement émotionnel,
- la dépersonnalisation ou la distanciation (déshumanisation de la relation à l'autre),
- le reniement des accomplissements passés, présents et futurs et la baisse de la productivité (le désinvestissement de soi, porté par un fort sentiment d'échec personnel).

L'épuisement émotionnel correspond à la première phase du burn-out, il est caractérisé par une absence quasi totale d'énergie émotionnelle qui se répercute sur la vitalité physique de l'individu. La plupart du temps, leurs occupations exigent d'elles qu'elles donnent aux autres, au travers de leurs responsabilités, de façon quasiment inconditionnelle et continue. Elles vont puiser constamment dans leurs ressources d'énergie personnelle la force dont elles ont besoin pour mener leur tâche à bien. Ces ressources n'étant pas illimitées, elles finissent par s'épuiser et ne parviennent alors plus à donner d'elles-mêmes. Le contexte environnant exige cependant que cette personne continue de donner toujours plus et mieux, bien qu'elle se sente dans l'incapacité de fournir des efforts qui demandent une énergie qu'elle n'a plus.

Au deuxième stade, celui de la dépersonnalisation ou distanciation, l'individu sait exactement ce que l'on attend de lui tout en se sentant peu capable de fournir les efforts nécessaires. Il voudrait être à la hauteur de sa tâche mais n'en a ni la force ni la motivation. Il va donc mettre au point un mécanisme de défense personnel afin de ne pas « gaspiller » son énergie. Il établit des barrières émotionnelles entre lui, les personnes avec lesquelles il interagit et les situations susceptibles d'exiger trop d'énergie de sa part. Cette attitude de distanciation est le plus souvent accompagnée d'une perte d'idéalisme importante qui peut, à son tour, amener à des prises de conscience douloureuses et négatives.

Enfin, dans le troisième et dernier stade du burn-out, celui du reniement des accomplissements, une confrontation difficile apparaît. Elle conduit l'individu à faire une comparaison entre ce qu'il voulait être et ce qu'il considère être devenu. Lorsque l'écart entre les deux est jugé trop important, l'image et l'opinion de soi deviennent négatives. Les personnes dans ce stade commencent alors à sous-estimer leurs compétences et leurs capacités, risquant ainsi de perdre leur confiance en elle et en leurs jugements. Le constat de l'échec peut être sévère et donc potentiellement subversif.

Si l'optimisme est associé à des caractéristiques désirables telles que celles qui ont été évoquées précédemment [37], peut-il permettre de préserver l'individu contre le phénomène de burn-out ? Est-ce que les sujets pessimistes sont plus enclins à le développer ? Peut-on observer des liens entre styles attributionnels et burn-out ? Peut-on observer un niveau de burn-out qui aille croissant avec le niveau de pessimisme ?

L'objectif de cette étude est de comprendre quels styles explicatifs peuvent exister dans le domaine du travail et leurs conséquences. Ainsi, nous faisons l'hypothèse que le style explicatif optimiste joue un rôle positif sur l'interprétation des facteurs de stress et sur le burn-out, inversement pour le style pessimiste qui aurait un rôle plus négatif. De plus, nous faisons l'hypothèse de l'existence d'autres styles intermédiaires ayant des conséquences différentes.

Méthode

Participants

La population est composée de 453 sujets (313 femmes et 140 hommes) âgés en moyenne de 42 ans \pm 9. Cent trente-neuf sujets travaillaient dans le domaine administratif, 99 dans le technique, 88 dans le socio-culturel, 48 dans le médical et 15 dans d'autres domaines.

Ils travaillent depuis 14 ans \pm 10 et 376 d'entre eux sont titulaires de leur poste ou en contrat à durée indéterminée.

Mesures

Le style attributionnel : Afin de ne pas forcer la mesure du style attributionnel dans un questionnaire dont le nombre de dimensions était déjà pré-établi. Le style attributionnel a été mesuré à l'aide d'une adaptation de la *Real-Life Questionnaire* (RLQ ; [36]). Ainsi, chaque participant a d'abord cité les différents facteurs de stress qu'il ressentait au sein de son entreprise, événement négatif. Ensuite, chacun devait indiquer sur des échelles visuelles analogiques (représentées par un axe horizontal sur lequel l'individu doit se positionner entre 0 et 10) si selon lui ces facteurs étaient liés à lui ou des facteurs internes (10) ou externes (0), à des facteurs stables (10) ou instables (0) et à des facteurs spécifiques à cette situation (0) ou généralisables à toute sa vie (10). Cette démarche est donc la même que pour RLQ, mais avec un mode de réponse sous la forme d'une échelle visuelle analogique plutôt qu'avec une échelle de type Likert de 1 à 7.

Le Burn-Out : Le burn-out a été mesuré à l'aide du MBI (*Maslach Burnout Inventory* ; [51]). Cette échelle, composée de 22 items, est décomposée en 3 sous-échelles : l'épuisement professionnel, la dépersonnalisation et l'accomplissement personnel. Ces trois scores ont également été additionnés afin d'obtenir une mesure globale du burn-out conformément aux travaux antérieurs avec des outils du même type reposant sur le MBI [52].

Procédure

Les questionnaires ont été distribués sur le lieu de travail. Les sujets pouvaient remplir les questionnaires au moment où il le souhaitait (temps de pause, domicile...). Les questionnaires étaient présentés dans un ordre constant : tout d'abord le questionnaire de style attributionnel puis celui sur le burn-out. Les questionnaires ont ensuite été remis sous enveloppe cachetée à l'expérimentateur.

Résultats

Dans un premier temps, les trois scores des dimensions attributionnelles (internalité, stabilité et globalité) ont été inclus dans une analyse en cluster. Cette analyse permet aux chercheurs d'examiner les différentes solutions de regroupement des sujets, puis sélectionnez la solution qui correspond le mieux aux données [53,54]. Cette analyse de regroupement hiérarchique est une technique de réduction des données préliminaires visant à créer des groupes de telle sorte que les participants dans le même groupe aient un profil similaire d'attribution [55]. Ainsi, une analyse en cluster hiérarchique utilisant la méthode de couplage de Ward et le carré de la distance euclidienne a été effectuée. La méthode hiérarchique de Ward a été choisie parce qu'elle banalise les différences intra-clusters trouvées dans d'autres méthodes [56]. Les coefficients d'agglomérations et les dendogrammes suggèrent qu'une solution à trois clusters est la plus appropriée. Une ANOVA a ensuite été réalisée sur le score total de burn-out, ainsi qu'une MANOVA sur l'ensemble des sous-échelles.

Statistiques descriptives

Afin de décrire, les différents groupes et d'identifier les différents styles attributionnels résultant de l'analyse en cluster, une ANOVA a été réalisée sur chacune des trois dimensions attributionnelles (voir tableau 2).

Insérer Tableau 2

Ce tableau permet de confirmer la présence de trois styles différents. Le cluster 1, composé de 150 sujets, présente des attributions davantage externes, instables et spécifiques correspondant à une explication optimiste des facteurs de stress. À l'opposé, le cluster 3, composé de 94 sujets, présente des attributions davantage internes, stables et globales

correspondant à une explication pessimiste des facteurs de stress. Entre les deux, le cluster 2 se compose de 209 sujets présentant un style plus intermédiaire avec des attributions légèrement internes, instables et globales. Il y aurait donc en quelques sortes un style intermédiaire où les explications des facteurs de stress s'internaliseraient, deviendraient globales. C'est en considérant que ces facteurs de stress vont durer dans le temps et donc se stabiliser, que ce style intermédiaire bascule dans le style pessimiste, ou alors envisager au contraire que ces facteurs ne soient que transitoires, et que dès lors le style puisse basculer plutôt du côté optimiste.

Comparaison des scores de burn-out en fonction des Cluster

Afin de tester l'influence de ces styles attributionnels sur les conséquences du stress, une ANOVA et une MANOVA ont été réalisées sur le total de burn-out et ces différentes composantes (voir tableau 3).

Insérer Tableau 3

Le tableau 3 permet de constater que les individus optimistes présentent un score de burn-out inférieur aux pessimistes. Le groupe « style transitoire » se présente comme étant une étape vers un burn-out plus important. Plus particulièrement, il semblerait que la différence se situe principalement sur les composantes « épuisement émotionnel » et « dépersonnalisation ». Les trois groupes se distinguent, en effet, sur la dimension « épuisement émotionnel ». Les optimistes sont moins épuisés que ceux possédant un style transitoire, ceux étant également moins épuisés que les pessimistes. Concernant la dépersonnalisation, les optimistes ne se distinguent pas vraiment du groupe « style transitoire », même si une tendance semble se présenter puisque les tests de Fischer présentent une différence à $p < .10$. Cependant, la plus grande différence se situe entre ces deux groupes

et les pessimistes qui présentent une dépersonnalisation plus importante. Concernant la troisième dimension « accomplissement personnel », aucune différence significative ne se dégage entre les trois clusters, même si une tendance à $p < .10$ semble montrer une légère diminution de l'accomplissement personnel.

Discussion

La prévention des risques psychosociaux est devenue ces dernières années un enjeu crucial. Stress, dépression, anxiété semblent être le lot de nombreux salariés. Plusieurs variables peuvent jouer un rôle protecteur ou nocif sur la santé mentale des employés. Parmi celles-ci, le burn-out est l'une des variables qui permet de prédire au mieux les épisodes dépressifs. L'optimisme, vu sous l'angle des approches indirectes, à l'instar des styles explicatifs est une variable qui semble protéger les individus, augmenter leur niveau de bien-être, leur permettre d'être en bonne santé [7].

L'objectif de cette étude était double : (1) identifier les styles explicatifs utilisés par les employés pour expliquer les situations de stress, (2) étudier les conséquences de ces styles sur le burn-out.

Les résultats montrent tout d'abord, à travers l'analyse en cluster, qu'il est possible d'identifier plus que seulement deux styles explicatifs comme cela était initialement envisagé dans la littérature [7]. Cette hypothèse avait déjà été testée et validée par Salama et al. [2] ainsi que Martin-Krumm et al [58]. Il était ressorti des analyses que quatre profils étaient identifiables. Ici, trois profils ont été identifiés. Il est vraisemblable que cette différence soit liée au fait que l'outil n'était pas le même, qu'il était fondé à la fois sur des scénarii hypothétiques négatifs et positifs, et que l'étude avait été réalisée avec des enfants en contexte scolaire [2] et non pas avec des adultes en contexte professionnel. On retrouve donc ici les styles optimistes et pessimistes tels qu'ils ont été envisagés dans la littérature, mais aussi un

style transitoire caractérisé finalement par des scores médians aux trois sous-échelles, et non pas faibles ou élevés.

Le second point que révèlent les analyses, c'est qu'il est effectivement possible de mettre en évidence des liens entre styles explicatifs et burn-out. Un style explicatif optimiste est plus faiblement associé aux différents facteurs du burn-out. Un style explicatif pessimiste est plus fortement associé à ces mêmes facteurs. Les résultats révèlent enfin que le style qualifié ici de transitoire est plus fortement associé aux différents facteurs du burn-out que le style optimiste, mais qu'il l'est moins que le style pessimiste.

Quelles conséquences est-il possible de tirer de ces résultats ? Certes ils semblent confirmer ce qui a été très précocement mis en évidence, mais au final, ce qu'ils révèlent, c'est qu'un style optimiste est associé à un faible niveau de burn-out et qu'il pourrait être un facteur de protection. En revanche, un style explicatif pessimiste est associé à un niveau plus élevé de burn-out et pourrait représenter un facteur de risque. En effet, déjà en 1988, Peterson [57] avait mis en évidence le risque que représentait un style pessimiste pour un individu. Compte tenu des conséquences délétères du burn-out, trouver des moyens de le prévenir peut s'avérer particulièrement pertinent pour les entreprises. Ainsi, il apparaît qu'une majorité des travailleurs se situeraient dans cette étude dans un style « transitoire ». Si dans le futur, ils penchent vers un style plutôt optimiste, ils devraient être protégés des conséquences négatives du burn-out. À l'inverse, s'ils penchent vers le style pessimiste, ils devraient subir les conséquences négatives. Que pouvons-nous faire ?

De nombreux travaux ont mis en évidence non seulement qu'il était possible de « rééduquer » le style explicatif, de permettre à un individu de passer d'un style pessimiste à un style optimiste, mais aussi que ces programmes étaient efficaces [15-16, 59]. Le style explicatif peut donc s'avérer être une variable tout à fait pertinente à prendre en compte dans le monde de l'entreprise, à la fois dans l'optique de la détection des individus à risque de

développer un niveau de burn-out élevé, et à la fois dans l'optique de la protection des individus d'une manière générale, afin qu'ils acquièrent un style optimiste avec les schémas fonctionnels auxquels il est associé, la résilience notamment [1, 15-16, 34]. Il est donc tout à possible d'implémenter dans l'entreprise des stratégies de management qui soient propices au soutien d'un style explicatif optimiste dont les effets présumés viennent d'être évoqués en apportant aux salariés des feedbacks en termes de causes instables et spécifiques en situation d'erreur et stables et générales en situation de réussite. Ainsi la qualité du feedback pourrait être améliorée en prenant en compte cet élément. Cela permet parallèlement de mettre en évidence ce que seraient des feedbacks délétères pour les individus et les équipes dans le cadre d'une politique de qualité de vie au travail. Au final, la nature des feedbacks apportés, analysée à travers le prisme des styles attributionnel, est susceptible d'apporter une contribution non seulement à une politique de prévention des risques psychosociaux mais aussi de promotion de la qualité de vie au travail.

RÉFÉRENCES

- [1] Seligman MEP. Learned optimism. New York: Knopf; 1991.
- [2] Salama-Younes M, Martin-Krumm C, Le Foll D, Roncin C. Qualités psychométriques du Questionnaire d'Evaluation du Mode Explicatif des Enfants. Rev Canadienne des Sci du Comportement 2008 ; 40(3): 178-184.
- [3] Chang EC. Optimism and pessimism: Implication for theory, research, and practice. Washington, DC: American Psychological Association; 2001.
- [4] Martin-Krumm C, Tarquinio C. Traité de psychologie positive : Fondements théoriques et implications pratiques. Bruxelles : De Boeck ; 2011a.
- [5] Martin-Krumm C, Tarquinio C. L'Optimisme : Simple confiance en l'avenir ou stratégie ? Quelle réalité ? Dans Martin-Krumm C, Tarquinio C, rédacteurs. Traité de Psychologie Positive : Fondements théoriques et implications pratiques. Bruxelles : De Boeck ; 2011b. p. 201-232.
- [6] Martin-Krumm C. L'optimisme : une analyse synthétique. Cahiers Intern de Psychol Sociale 2012 ; 93: 103-134.
- [7] Carver CS, Scheier MF. Control theory: A useful conceptual framework for personality-

social, clinical, and health psychology. *Psychol Bulletin* 1982; 92: 111-135.

[8] Carver CS, Scheier MF. Optimism, pessimism, and self-regulation. In Chang EC, editors. *Optimism and pessimism; Implication for theory, research, and practice*. Washington, DC: American Psychological Association; 2001. p. 31-51.

[9] Carver CS, Scheier MF. Processus de contrôle, auto-régulation et affect. Dans Paquet Y, rédacteurs. *Psychologie du contrôle : Théories et applications*. Bruxelles: De Boeck ; 2009. p. 207-225.

[10] Delas Y, Martin-Krumm C, Fenouillet F. La théorie de l'espoir, une revue de questions. *Psychologie Française [En ligne]*. 2014; 60(3): 37-262 Disponible: <http://dx.doi.org/10.1016/j.psfr.2014.11.002>.

[11] Peterson C, Stunkard AJ. Cognates of personal control: Locus of control, self-efficacy, and explanatory style. *Appl and Preventive Psychol* 1992; 1: 111-117.

[12] Peterson C, Buchanan GM, Seligman MEP. Explanatory style: History and evolution of the field. In Buchanan GM, Seligman MEP, editors. *Explanatory style*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates; 1995. p. 1-20.

[13] Heider F. *The psychology of interpersonal relations*. New York: Wiley; 1958.

[14] Seligman, MEP. *Flourish*. New York: Free Press; 2011a.

[15] Seligman, MEP. Building resilience: What business can learn from a pioneering army program for fostering post-traumatic growth. *Harvard Business Rev* 2011b; 89(4): 101-106.

[16] Seligman MEP. *La Force de l'optimisme*. Paris : InterEditions-Dunod ; 2008.

[17] Seligman MEP. Echouer et s'épanouir. Dans Martin-Krumm C, Tarquinio C, Shaar MJ, rédacteurs. *Psychologie Positive en environnement professionnel*. Bruxelles : De Boeck ; 2013. p. 165-175.

[18] Buchanan GM., Seligman MEP. *Explanatory style*. Hillsdale, NJ: Erlbaum; 1995.

[19] Abramson LY, Seligman MEP, Teasdale J. Learned helplessness in humans: Critique and reformulation. *J of Abnormal Psychol* 1978; 87(1): 49-74.

[20] Seligman MEP. *Helplessness: On depression, development and death*. San Francisco: Freeman; 1975.

[21] Rotter JB. Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychol Monographs* 1966; 80.

[22] Dubois N. *La psychologie du contrôle, les croyances internes et externes*. Grenoble : Presses Universitaires de Grenoble ; 1987.

[23] Paquet Y. *Psychologie du contrôle*. Bruxelles: De Boeck; 2009.

[24] Peterson C. The meaning and measurement of explanatory style. *Psychol Inquiry* 1991; 2(1): 1-10.

[25] Peterson C, Park C. Learned helplessness and explanatory style. In Barone DF, Van Hasselt VB, Hersen M, editors. *Advanced personality*. New York: Plenum; 1998. p. 287-310.

[26] Kaslow NJ, Tennenbaum RL, Seligman MEP. The KASTAN: A children's attributional style questionnaire. University of Pennsylvania. Unpublished manuscript 1978.

[27] Reivich KJ, Seligman MEP. The forced-choice Attributional Style Questionnaire. University of Pennsylvania. Unpublished data 1991.

- [28] Colligan RC, Offord KP, Malinchoc M, Schulman P, Seligman MEP. CAVEing the MMPI for an optimism-pessimism scale: Seligman's attributional model and the assessment of explanatory style. *J of Clinical Psychol* 1994; 50: 71-95.
- [29] Hathaway SR, McKinley JC. *Minnesota Multiphasic Personality Inventory*. Minneapolis: University of Minnesota Press; 1943.
- [30] Peterson C, Semmel A, Von Baeyer C, Abramson LY, Metalsky GI, Seligman MEP. The Attributional Style Questionnaire. *Cognitive Ther and Res* 1982; 6(3): 287-300.
- [31] Peterson C, Semmel A, Von Baeyer C, Abramson LY, Metalsky GI, Seligman MEP. Attributional Style Questionnaire. In Tennen H, Hersberger S. *Attributional Style Questionnaire*. In Keyser DJ, Sweetland RC, editors. *Test Critiques*, 4th ed. Kansas City: Test Corporation of America; 1985. p. 20-30.
- [32] Seligman MEP, Abramson LY, Semmel A, Von Baeyer C. Depressive attributional style. *J of Abnormal Psychol* 1979; 88: 242-247.
- [33] Simoneau A, Sabourin S, Wright J. Attributions, événements de vie et dépression, *Sci et Comportement* 1990 ; 20(1): 24-38.
- [34] Martin-Krumm C, Sarrazin P, Peterson C, Famose J-P. Explanatory style and resilience after sports failure. *Personality and Individual Differences* 2003; 35(7): 1685-1695.
- [35] Martin-Krumm C, Sarrazin P, Peterson C. The moderating effects of explanatory style in physical education performance: A prospective study. *Personality and Individual Differences* 2005; 38: 1645-1656.
- [36] Hanrahan S, Grove JR. A short form of the sport Attributional Style Scale. *The Australian J of Sci and Med in Sport* 1990; 22(4): 97-101.
- [37] Peterson C. The future of optimism. *Am Psychologist* 2000; 55(1): 44-55.
- [38] Southwick SM, Vythilingam M, Charney DS. The psychobiology of depression and resilience to stress: implications for prevention and treatment. *Annual Rev of Clin Psychol* 2005; 1: 255-291.
- [39] Peterson C, Barrett L. Explanatory style and academic performance among university freshmen. *J of Personality and Social Psychol* 1987; 53: 603-607.
- [40] Schulman P. Explanatory style and achievement in school and work. In Buchanan GM, Seligman MEP, editors. *Explanatory style*. Hillsdale, NJ: Erlbaum; 1995. p. 159-171.
- [41] Peterson C, Bossio LM. Optimism and physical well-being. In Chang EC, editors. *Optimism & pessimism. Implications for theory, research, and practice*. Washington, DC: APA; 2000. p. 127-145.
- [42] Gillham JE, Shatté AJ, Reivich KJ, Seligman MEP. Optimism, pessimism, and explanatory style. In Chang EC, editors. *Optimism & pessimism. Implications for theory, research, and practice*. Washington, DC: APA; 2000. p. 53-75.
- [43] Sanjuan P, Arranz H, Castro A. Pessimistic attributions and coping strategies as predictors of depressive symptoms in people with coronary heart disease. *J of Health Psychol* 2011; (0)0: 1-11.
- [44] Coulomb S. Attention au burn-out. [En ligne]. *E-santé.fr*. [Consultée le 15 septembre 2005]. Disponible: <http://www.tiscali.fr/emploi/article>
- [45] Freudenberger HJ. Staff burn-out. *J of Social Issues* 1974; 30: 159-165.

- [46] Maslach C. Burnout: The cost of caring. London: Prentice Hall; 1982a.
- [47] Smith RE. Toward a cognitive-affective model of athletic burnout. *J of sport Psychol* 1986; 8: 36-50.
- [48] Schaufeli WB. From burnout to engagement. *Proceedings of the Second European Conference on Positive Psychology*. Italy: Verbania Pallanza; 2004.
- [49] Laugaa D, Rasclé N, Bruchon-Schweitzer M. Construction et validation d'une échelle de stress spécifique pour les enseignants en école primaire. *Psychol et Educ* 2005; 1: 13-32.
- [50] Maslach C. Understanding burn-out: Definitional issues in analyzing a complex phenomenon. In Paine WS, editors. *Job stress and burnout*. Beverly Hills. CA: Sage; 1982b.
- [51] Maslach C, Jackson SE, Leiter MP. *Maslach Burnout Inventory*, 3rd ed. Paolo Alto, CA: Consulting Psychologists Press; 1996.
- [52] Gauthier S, Oger M, Guillet E, Martin-Krumm C. Validation of a french version of the Athlete Burnout Questionnaire In competitive sport and physical education contexts. *Eur J of Psychol Assessment* 2010; 26(3): 203-211.
- [53] Cumming J, Hall C, Harwood C, Gammage K. Motivational orientations and imagery use: A goal profiling analysis. *Journal of Sports Sciences* 2002; 20: 127-137. doi :10.1080/026404102317200837
- [54] Hodge K, Petlichkoff L. Goal profiles in sport motivation: A cluster analysis. *J of Sport & Exerc Psychol* 2000; 22(3): 256-272.
- [55] Jobson JD. *Applied multivariate data analysis*. 2nd ed. Categorical and multivariate methods. New York: Springer-Verlag; 1992.
- [56] Aldenderfer MS, Blashfield RK. *Cluster Analysis*. Sara Miller McCune, Sage Publications, Inc, Newbury Park, CA, 1984.
- [57] Peterson, C. Explanatory style as a risk factor for illness. *Cognitive Ther and Res* 1988; 12: 117-130.
- [58] Martin-Krumm C, Sarrazin P, Peterson C, Salama-Younès M. Optimism in Sports: An Explanatory Style Approach. In A. Delle Fave (Ed.), *Dimensions of well-being. Research and intervention* (pp. 382-399). Milano: Franco Angeli; 2006.
- [59] Martin-Krumm C, Le Foll D. Style attributionnel et capacité de rebond après des échecs sportifs. In Rasclé O et Sarrazin P (Eds), *Croyances et performance sportive* (pp.75-91). Éditions Revue EP.S., 2005.

Tableau 1: Les composantes des styles attributionnels (d'après Seligman, [17])

	Style attributionnel			
	Pessimiste		Optimiste	
	Echec	Réussite	Echec	Réussite
Internalité	Interne	Externe	Externe	Interne
Stabilité	Stable	Instable	Instable	Stable
Globalité	Global	Spécifique	Spécifique	Global

Tableau 2 : Moyenne des scores aux dimensions attributionnelles en fonction des clusters

	Cluster 1 (n=150)	Cluster 2 (n=209)	Cluster 3 (n=94)			
	Optimiste	Style transitoire	Pessimiste	<i>F</i>	<i>p</i>	η^2
Internalité	4,17 ^a	5,59 ^b	6,13 ^c	71,93	.001	.24
Stabilité	3,77 ^a	3,57 ^a	5,95 ^b	81,33	.001	.27
Globalité	2,30 ^a	5,61 ^b	5,62 ^b	499,73	.001	.69

Note : Pour chaque variable, les moyennes avec différents indices indiquent une différence significative $p < .05$

en utilisant un test de Fischer's LSD

Tableau 3 : Moyennes des scores du burn out et de ses différentes composantes en fonction des clusters

	Cluster 1 (n=150)	Cluster 2 (n=209)	Cluster 3 (n=94)	<i>F</i>	<i>p</i>	η^2
	Optimiste	Style transitoire	Pessimiste			
Burn Out	36,00 ^a	47,61 ^b	54,41 ^c	39,86	.001	.15
Epuisement émotionnel	12,23 ^a	21,85 ^b	26,01 ^c	60,63	.001	.21
Dépersonnalisation	6,69 ^a	7,66 ^a	9,25 ^b	6,68	.001	.03
Accomplissement personnel	30,92 ^a	29,90 ^a	28,86 ^a	2,24	.10	.01

Note : Pour chaque variable, les moyennes avec différents indices indiquent une différence significative $p < .05$ en utilisant un test de Fischer's LSD