



Disponible en ligne sur

**ScienceDirect**  
www.sciencedirect.com

Elsevier Masson France

**EM|consulte**  
www.em-consulte.com



ARTICLE ORIGINAL

# Antécédents cognitifs de l'activisme professionnel : schémas précoces inadaptés et profils d'activisme professionnel



*Cognitive antecedents of workaholism: Early maladaptive schemas and profiles of workaholics*

Élisabeth Grebot<sup>a,\*</sup>, Marie Olivier<sup>b</sup>

<sup>a</sup> EA 4057, laboratoire de psychopathologie et des processus de santé, université Paris Descartes, Sorbonne Paris Cité, IUDP, 71, avenue E.-Vaillant, 92774 Boulogne-Billancourt, France

<sup>b</sup> EA 6291, laboratoire C2S, université région Champagne-Ardenne, 57, rue Pierre-Taittinger, 51096 Reims, France

Reçu le 6 juillet 2016 ; reçu sous la forme révisée le 13 septembre 2017 ; accepté le 14 septembre 2017  
Disponible sur Internet le 7 novembre 2017

## MOTS CLÉS

Activisme professionnel ;  
Enthousiaste ;  
Activisme ;  
Schémas précoces inadaptés

**Résumé** L'objectif de l'étude était d'identifier les schémas précoces inadaptés suractivés dans l'activisme professionnel (*workaholism*) en distinguant l'activisme enthousiaste (*enthusiastic workaholism*) de l'activisme non enthousiaste (*no enthusiastic workaholism*), selon la catégorisation de Spence et Robbins. Cent trente-cinq participants ont complété trois questionnaires évaluant : (1) les quinze schémas précoces inadaptés de Young (assujettissement, exigences élevées, manque d'autocontrôle, sacrifice de soi, etc.) ; (2) la triade workaholique de Spence et Robbins composée de l'implication au travail, la tendance compulsive à travailler et la satisfaction au travail et (3) les deux composantes de l'échelle Dutch Work Addiction Scale (travailler excessivement, travailler compulsivement). Nous avons comparé l'activation des schémas précoces inadaptés dans trois groupes (non-activisme, activisme enthousiaste et activisme non enthousiaste). Deux schémas précoces inadaptés (abus-méfiance, exigences élevées) sont significativement plus activés dans l'activisme que dans le non-activisme et le schéma manque d'autocontrôle est significativement plus activé dans l'activisme non enthousiaste que dans l'activisme enthousiaste. L'activation différentielle de schémas précoces inadaptés dans les deux formes d'activisme professionnel a des implications thérapeutiques cognitives qui sont discutées.

© 2017 Association Française de Thérapie Comportementale et Cognitive. Publié par Elsevier Masson SAS. Tous droits réservés.

\* Auteur correspondant.

Adresses e-mail : [elisabeth.grebot@gmail.com](mailto:elisabeth.grebot@gmail.com), [elisabeth.grebot@univ-reims.fr](mailto:elisabeth.grebot@univ-reims.fr) (É. Grebot).

**KEYWORDS**

Beliefs;  
Early maladaptive  
schema;  
Enthusiastic  
workaholism

**Summary**

*Introduction.* – This study explores the relationship between early maladaptive schemas identified by Young (2005) and workaholism according to Spence and Robbins (1992). These authors differentiate four non-workaholic employee profiles (satisfied, unengaged, disenchanting and relaxed professionals) and two workaholic profiles (enthusiasts and non-enthusiasts). According to Spence and Robbins, the only true workaholics are non-enthusiastic workaholics whose satisfaction scores are low, contrary to enthusiastic workaholics who obtain high work enjoyment scores. However, these two workaholic profiles share high work involvement and a high drive to work. This research aims to compare the activation of schemas in different professional profiles (non-workaholics, enthusiastic workaholics, non-enthusiastic workaholics) for the purpose of completing current data, which agrees on the implication of excellence and performance beliefs in workaholics without distinguishing the enthusiast profile from the non-enthusiast. This study postulates an overactivation of unrelenting standards in non-enthusiastic workaholics.

*Method.* – Participants ( $n=135$ ) completed three questionnaires: (1) the French version of Young's early maladaptive schemas questionnaire containing 75 items evaluating fifteen schemas (emotional deprivation, abandonment, mistrust/abuse, social isolation, defectiveness, failure, dependency and incompetence, vulnerability to harm, enmeshment, subjugation, self-sacrifice, emotional inhibition, unrelenting standards, entitlement, insufficient self-control); (2) the French version of Spence and Robbins questionnaire (Workaholism Battery – WorkBAT) composed of 25 items evaluating compulsive drive to work (8 items) and job satisfaction (7 items) and (3) the French version of the Dutch Work Addiction Scale (DUWAS) composed of 10 items of which 5 items evaluate the excessive work dimension and 5 items focus on the compulsive work dimension. Only the scores on the excessive work sub-scale were used as the compulsive tendency to work was evaluated using items from WorkBat, five of which are contained in the compulsive work scale of the DUWAS, which has lower homogeneity than the WorkBat compulsive tendency to work sub-scale. In accordance with Spence and Robbins, the subjects were divided into three groups based on scores above or below the averages obtained in workaholism questionnaires during their French validation. Participants were separated into a group of 77 non-workaholics, a group of 31 enthusiastic workaholics and a group of non-enthusiastic workaholics.

*Results.* – The results show a differential activation: (1) of the unrelenting standards schema between the three groups (non-workaholics, enthusiastic workaholics, non-enthusiastic workaholics); (2) unrelenting standards and mistrust/abuse schemas between non-workaholics and workaholics; and (3) of the lack of self-control schema between enthusiastic workaholics and non-enthusiastic workaholics.

*Discussion.* – The results confirm the implication of the mistrust/abuse and unrelenting standards schemas mentioned in the literature in workaholism. However, in the current study the hypothesis of an activation of higher EMS unrelenting standards in non-enthusiastic workaholism compared to enthusiastic workaholism is not validated. This result indicates that high performance demands do not generate a feeling of ill ease in professionals with a workaholic profile conforming to the observations of Taris et al., where excessive work is not predicative of workaholism although compulsive work is. In contrast, the results show that the lack of self-control schema is more active in non-enthusiastic workaholics than in enthusiastic workaholics. The activation of beliefs linked to lack of self-control questions the implication of an overcompensation adaptation style to the schema which, according to Young consists of fighting apprehension by adopting behavior contrary to that of the schema or of seeking to control it.

*Conclusion.* – The lack of self-control schema differentiates the two workaholic profiles, whilst the mistrust/abuse and unrelenting standards schemas differentiate workaholics from non-workaholics. Specific therapeutic responses must be offered to these different types of professional behavior. Cognitive-behavioral therapy offers a sufficiently diverse theoretical, methodological and therapeutic range to allow therapists to help patients to identify and modify dysfunctional professional behavior such as non-enthusiastic workaholism.

© 2017 Association Française de Thérapie Comportementale et Cognitive. Published by Elsevier Masson SAS. All rights reserved.

## Introduction

Le néologisme *workaholism* créé par Oates [1] pour décrire sa propre « compulsion ou besoin incontrôlable de travailler sans cesse » désigne aujourd'hui un syndrome [3] dont le nombre de composantes et leurs contenus diffèrent selon l'approche défendue par les auteurs.

Les partisans d'une approche bidimensionnelle définissent le *workaholisme* à l'aide de deux composantes (travailler excessivement, travailler compulsivement) et décrivent les *workaholiques* comme des individus qui :

- pensent constamment à leur travail jusqu'à en être « obsédés » ;
- consacrent au travail un temps excédant les demandes organisationnelles jusqu'à en devenir dépendants (« *addict* ») [4].

Ces deux composantes sont souvent évaluées à l'aide de l'échelle Dutch Work Addiction Scale (DUWAS) [5] qui permet d'identifier uniquement deux profils professionnels à savoir :

- les non-*workaholiques* ;
- les *workaholiques*.

Les défenseurs d'une approche tridimensionnelle différencient trois composantes comme :

- consacrer beaucoup de temps aux activités professionnelles ;
- penser tout le temps au travail, même en dehors du temps de travail ;
- travailler au-delà des attentes de l'organisation et de ses besoins financiers [6].

Cette troisième composante n'est que le prolongement de la première pour les partisans de l'approche bidimensionnelle [4,7]. La triade *workaholique* de Spence et Robbins [8] décline, quant à elle, trois composantes qu'évalue leur échelle (*Workaholism Battery*, *WorkBat*) à savoir :

- l'implication dans le travail (*work involvement*), c'est-à-dire le fait de consacrer tout son temps libre à des activités ou des projets professionnels ;
- la tendance compulsive à travailler (*driveness*), c'est-à-dire le fait de ne pas pouvoir se détacher du travail et de se sentir obligé de travailler même lorsque l'activité n'est pas agréable ;
- la satisfaction au travail (*enjoyment of work*), c'est-à-dire le fait d'effectuer plus que ce qui est demandé, pour le plaisir de travailler.

En combinant ces trois composantes, Spence et Robbins [8] distinguent six profils de travailleurs dont deux profils *workaholiques* : un profil de *workaholique* enthousiaste et un profil de *workaholique* non enthousiaste. Tous ces profils professionnels sont décrits dans le [Tableau 1](#) où le terme *workaholism* est traduit en français par *activisme professionnel*, appellation empruntée à Dejours [9] et Grebot et al. [10,11] qui rejettent l'équivalence psychopathologique entre *workaholism* et addiction comportementale.

Selon Spence et Robbins [8], le vrai « *workaholic* » (*real workaholic*) est le *workaholique* qui a une forte implication au travail, une tendance compulsive élevée et une faible satisfaction. C'est cette troisième composante qui oppose l'activisme enthousiaste et l'activisme non enthousiaste car la satisfaction est élevée dans le profil enthousiaste et faible dans le profil non enthousiaste. Cependant, cette composante satisfaction et la possibilité d'un activisme positif ou enthousiaste sont très controversées. La satisfaction n'est pas considérée comme étant une dimension de l'activisme pour les auteurs qui le définissent par le travail excessif et compulsif [4,5,12] et lorsque ces deux composantes sont complétées par une troisième telle que le plaisir de travailler (*joy in working*) [13], ni la triade *workaholique* de Spence et Robbins et ni l'activisme enthousiaste ne sont défendus par leurs auteurs. Pour d'autres chercheurs [5], l'activisme positif relève d'un processus psychologique spécifique nommé engagement au travail. À l'inverse, l'approche transactionnelle de l'activisme [10,11,14] intègre la composante satisfaction et la possibilité d'un activisme enthousiaste considérée comme étant l'issue positive d'un processus multidimensionnel où interagissent de multiples antécédents et transactions tandis que l'activisme non enthousiaste est l'issue négative de ce processus complexe. Les antécédents sont soit organisationnels (surcharge de travail, pression [15,16]), soit psychologiques [17,18] (névrosisme [11,19], conscience [20,21]), soit cognitifs (croyances [7,22], schémas cognitifs [10], tendance compulsive à travailler [10,23]). Les variables transactionnelles ou médiatrices efficaces sont principalement les stratégies de coping ou stratégies de faire face aux situations stressantes [24,25]. L'issue peut être, soit positive ou salutogène (activisme enthousiaste, accomplissement personnel, bien être), soit négative ou pathogène (activisme non enthousiaste ou *workaholism*, épuisement professionnel ou *burnout*, maladies somatiques ou psychiques) [26]. Dans l'étude longitudinale de Van Wijhe et al. [7], les croyances de performance au temps T1 prédisent le fait de travailler compulsivement au temps T2, tandis que l'épuisement émotionnel au temps T2 est influencé par le fait de travailler compulsivement au temps T1. Cette tendance compulsive à travailler a un statut d'antécédent psychologique de l'activisme dans la recherche de Grebot et al. [10] auprès d'internes en médecine.

## Antécédents psychologiques de l'activisme professionnel

Personnalité et activisme professionnel : certaines études montrent une implication dans l'activisme de traits de personnalité obsessionnelle-compulsive [2,6,21,27,28] et de traits de personnalité comme le névrosisme défini comme une tendance à éprouver des affects négatifs. Le névrosisme est corrélé positivement à la tendance compulsive à travailler [20,21] et négativement à la satisfaction et à l'implication au travail [20,21,29]. Dans la recherche de Grebot et al. [11] où les deux formes d'activisme sont différenciées (enthousiaste vs non enthousiaste), les scores de névrosisme sont significativement plus élevés :

**Tableau 1** Profils selon Spence et Robbins.  
*Profiles according to Spence and Robbins.*

|                                   |                         | Triade « workaholique » |                     |              |
|-----------------------------------|-------------------------|-------------------------|---------------------|--------------|
| <i>No workaholism</i>             | Non activisme           | Implication             | Tendance compulsive | Satisfaction |
| <i>Unengaged worker</i>           | Travailleur désengagé   | Faible                  | Faible              | Faible       |
| <i>Relaxed worker</i>             | Travailleur décontracté | Faible                  | Faible              | Élevée       |
| <i>Disenchanted worker</i>        | Travailleur désenchanté | Faible                  | Élevée              | Faible       |
| <i>Enthusiast work</i>            | Travailleur satisfait   | Élevée                  | Faible              | Élevée       |
| <i>Workaholism</i>                |                         | Activisme professionnel |                     |              |
| <i>No enthusiastic workaholic</i> | Non enthousiaste        |                         | Élevée              | Élevée       |
| <i>Enthusiastic workaholic</i>    | Enthousiaste            |                         | Élevée              | Élevée       |

Faible : score inférieur à la moyenne de l'échantillon observé par Spence et Robbins au questionnaire WorkBAT ; élevée : score supérieur à la moyenne de l'échantillon observé par Spence et Robbins (1992).

*Weak: score inferior at the average of the sample observed by Spence and Robbins with the questionnaire WorkBat; high: score superior at the average of the sample observed by Spence and Robbins (1992).*

- dans l'activisme que dans le non-activisme ;
- dans l'activisme non enthousiaste que dans l'activisme enthousiaste.

De plus, trois facettes anxio-dépressives du névrosisme (anxiété, dépression, vulnérabilité au stress) présentent des scores significativement plus élevés dans l'activisme non enthousiaste que dans l'activisme enthousiaste. Les traits de personnalité sont donc des antécédents psychologiques essentiels de l'activisme qui interagissent, par ailleurs, avec de nombreux antécédents cognitifs.

## Antécédents cognitifs de l'activisme professionnel

### Croyances irrationnelles et activisme professionnel

De nombreuses études montrent l'implication de croyances irrationnelles dans l'activisme [30], telles que « je suis le seul qui peut effectuer ce travail ». Van Wijhe et al. [31] observent que l'activisme est lié positivement à deux croyances (exigences de performance, anticipation de l'échec) puis, aux seules croyances d'exigences de performance élevée après avoir contrôlé les affects négatifs, ce qui fait apparaître une relation négative avec le besoin de contrôle. L'intériorisation des normes de performance est souvent considérée comme un facteur de vulnérabilité pour l'activisme professionnel [7,31,32]. Les croyances d'exigences de performance (« je dois effectuer mon travail parfaitement ») sont parfois complétées d'autres croyances telles que l'excellence [22,33], l'assujettissement, la surestimation ou la maximalisation de l'échec (« c'est terrible si je n'ai pas de promotion ») [10,33–35]. Étant donné le rôle des croyances irrationnelles dans l'activisme, la thérapie comportementale émotionnelle rationnelle (*emotive rational behavior therapy*) est présentée comme la thérapie de choix de l'activisme [30,31]. Nous examinerons dans cet article l'apport des thérapies comportementales et cognitives (TCC) dans le traitement de l'activisme professionnel, car ces thérapies proposent des méthodes de restructuration cognitive efficaces des schémas précoces

inadaptés (SPI) qui sont des antécédents cognitifs essentiels des comportements professionnels dysfonctionnels comme l'activisme professionnel [10] ou l'épuisement professionnel (*burnout*) [36]. En effet, Bamber et Mahon [36] montrent que certains SPI sont liés spécifiquement à certaines composantes du *burnout*. Ainsi, le SPI standards élevés est exclusivement lié à la composante épuisement émotionnel du *burnout*. Selon ces auteurs, le contexte professionnel réactive des SPI impliqués dans les comportements professionnels dysfonctionnels. Ces résultats nous ont incitées à étudier les SPI activés dans l'activisme professionnel enthousiaste et non enthousiaste.

### Schémas précoces inadaptés et activisme professionnel

Selon Young et al. [37], les schémas précoces inadaptés (SPI) sont « des modèles ou des thèmes larges et envahissants, constitués de souvenirs, d'émotions, de cognitions et de sensations corporelles concernant soi-même et ses relations aux autres et, dysfonctionnels de façon significatives ». Les SPI sont rigides, résistants au changement, activés par des stimuli environnementaux, connectés à des émotions de forte intensité et ont leur origine dans les expériences interpersonnelles précoces. Les biais de traitement de l'information (maximalisation des données allant dans le sens des schémas, minimalisation de celles les infirmant) induits par les SPI tendent à les renforcer et à les pérenniser. Young et al. [37] fait l'hypothèse qu'en réponse aux émotions intenses et aversives suscitées par l'activation des SPI, les individus développent des comportements spécifiques et inadaptés qui empêchent de mettre en doute la validité des SPI. Les individus reproduisent ainsi, à long terme, des comportements dysfonctionnels. Ainsi, Grebot et al. [10] mettent en évidence dans l'activisme d'internes en médecine :

- une corrélation positive entre la tendance compulsive à travailler et cinq SPI (assujettissement, exigences élevées, sacrifice de soi ; dépendance, fusion) ;

- une corrélation négative entre la satisfaction au travail et d'autres SPI (échec, imperfection, isolement social, vulnérabilité) ;
- un statut d'antécédent cognitif de ces SPI.

Étant donné que la population étudiée par ces auteurs [10] était composée de soignants, cette nouvelle recherche veut comparer, dans une population française non soignante, l'activation des SPI exigences élevées de performance et assujettissement :

- dans l'activisme professionnel vs non-activisme ;
- dans l'activisme non enthousiaste vs activisme enthousiaste.

Nous formulons deux hypothèses selon lesquelles les SPI exigences élevées et assujettissement sont significativement plus activés :

- dans l'activisme que dans le non-activisme (H1) ;
- dans l'activisme non enthousiaste que dans l'activisme enthousiaste (H2).

## Méthode

### Participants

Cette étude a été présentée aux participants comme une recherche sur le stress au travail. Les sujets ont été contactés un par un et chaque sujet a été rencontré individuellement par un étudiant de master de psychologie. Cent trente-cinq sujets ont participé à l'étude (89 hommes et 46 femmes). Ils étaient tous titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur (de Bac+2 au Doctorat). Tous exerçaient une activité professionnelle comme cadres ou indépendants car, ce sont ces professionnels qui présentent le risque le plus élevé d'activisme [38]. Ainsi, nos sujets étaient dirigeants ou chefs d'entreprise ( $n=56$ ), cadres supérieurs ( $n=55$ , ingénieurs ou managers dans le privé, cadre A dans le public) ou cadres moyens ( $n=24$ ; techniciens ou cadres moyens dans le privé, cadre B dans le public). Ils étaient âgés en moyenne de 45,7 ans (écart type, ET=9,7). Leur ancienneté dans le métier actuel était de 19,4 ans (ET=10,6) et dans le poste actuel de 11,6 ans (ET=10,1). Ils travaillaient en moyenne 46 heures par semaine (ET=9,6). Les participants ont donné leur consentement éclairé et libre en signant et datant un formulaire de consentement et de participation volontaire qui leur garantissait l'anonymat. Trente et un participants ont complété partiellement les questionnaires et ont été exclus de la recherche. Tous les sujets de l'étude travaillaient dans la région Champagne-Ardenne.

### Matériel

Les participants ont complété deux questionnaires d'activisme et le questionnaire des SPI de Young (YSQ-S2).

### Le questionnaire d'activisme professionnel de Spence et Robbins (Workaholism Battery – WorkBAT)

Ce questionnaire est composé de 25 items évaluant selon Spence et Robbins [8] :

- l'implication au travail (8 items) ;
- la tendance compulsive à travailler (7 items) ;
- la satisfaction au travail (7 items) ;

Les sujets répondent sur une échelle de Likert en 7 points. Les analyses factorielles de McMillan et al. [39] valident seulement sept items pour la tendance compulsive à travailler et sept items pour la satisfaction. Grebot et al. [11] qui ont procédé à une analyse factorielle en composante principale avec rotation varimax normalisée sur les 25 items du questionnaire complété par 155 salariés français constatent que trois facteurs expliquent 40,4 % de la variance totale. Le premier facteur interprété comme la tendance compulsive à travailler explique 16,3 % de la variance totale. Les auteurs retiennent huit items ayant une saturation minimale de 0,40 et une homogénéité satisfaisante (alpha de Cronbach=0,79) pour l'évaluation de la tendance compulsive à travailler. Le second facteur interprété comme la satisfaction au travail explique 16,4 % de la variance totale et comporte sept items (alpha de Cronbach=0,81). Le troisième facteur n'explique que 7,7 % de la variance totale et trois items respectent les critères de sélection avec une faible homogénéité (alpha de Cronbach=0,27). Selon ces auteurs [11], la WorkBat est un instrument d'évaluation satisfaisant pour la tendance compulsive à travailler et la satisfaction, mais cette échelle ne permet pas d'estimer l'implication au travail. Spence et Robbins définissent l'implication au travail comme le temps consacré au travail. Celui-ci sera évalué dans cette recherche à l'aide de la sous échelle Travailler excessivement de l'échelle Dutch Work Addiction Scale.

### L'échelle Dutch Work Addiction Scale (DUWAS)

L'échelle Dutch Work Addiction Scale (DUWAS) [5] comporte dix items dont cinq évaluent la dimension travailler excessivement et cinq items estiment la dimension travailler compulsivement (exemple : « je me sens obligé de travailler dur, même quand ce n'est pas agréable »). Les sujets répondent à l'aide d'une échelle de Likert en quatre points (1 = jamais, 4 = toujours). Les items composant la sous échelle Travailler compulsivement sont choisis parmi les items évaluant la tendance compulsive à travailler au questionnaire de Spence et Robbins (WorkBAT) tandis que la dimension Travailler excessivement est composée d'items empruntés au questionnaire de Robinson Work Addiction RiskTest (WART) [40]. Dans une population française, Guédon et Bernaud [41] ont obtenu une cohérence interne satisfaisante pour l'ensemble de l'échelle (alpha de Cronbach=0,83) et pour les dimensions Travailler excessivement et Travailler compulsivement (alpha de Cronbach=0,78 et 0,75 respectivement). Les auteurs n'observent aucun effet significatif du sexe, de l'âge, de l'ancienneté, de la quotité de travail. Nous avons choisi les items de la WorkBat pour estimer la tendance compulsive à travailler car d'une part, ce sont cinq items de la WorkBat qui composent la sous-échelle Travailler compulsivement de la DUWAS et d'autre

**Tableau 2** Répartition des 135 sujets en trois groupes selon leur profil d'activisme.  
*Distribution of the 134 participants in three groups according to their profile of workaholism.*

| Échelle                                | DUWAS                    | WorkBat             | WorkBat       |
|--|--------------------------|---------------------|---------------|
| <i>Composante</i>                      | Travailler excessivement | Tendance compulsive | Satisfaction  |
| <i>Validation française par</i>        | Guédon & Bernaud         | Grebot et al.       | Grebot et al. |
| <i>Moyenne (valeur seuil)</i>          | 2,4                      | 4,24                | 4,65          |
| <i>G1 : non-activisme</i>              |                          |                     |               |
| Travailleurs désengagés                | Faible                   | Faible              | —             |
| Travailleurs décontractés              | Faible                   | Faible              | —             |
| Travailleurs désenchantés              | Faible                   | Élevée              | —             |
| Travailleurs satisfaits                | Élevé                    | Faible              | —             |
| <i>G2 : activisme enthousiaste</i>     | Élevé                    | Élevé               | Élevé         |
| <i>G3 : activisme non enthousiaste</i> | Élevé                    | Élevé               | Faible        |

Faible : score < moyenne ; élevé : score > moyenne.  
 Weak: score < average; high: score > average.

part, l'homogénéité de la sous échelle tendance compulsive à travailler de la WorkBat est supérieure à celle de la sous échelle travailler compulsivement de la DUWAS.

### Le questionnaire des schémas précoces inadaptés de Young (YSQ-S2)

La version abrégée et française du questionnaire des schémas précoces inadaptés (SPI) de Young est constituée de 75 items [42]. Les qualités psychométriques du questionnaire des schémas (YSQ-S2) permettent l'évaluation des quinze SPI proposés par Young. Chaque sujet est crédité d'un score pour chacun des quinze SPI (carence affective, abandon, abus/méfiante, isolement social, imperfection, échec, dépendance/incompétence, vulnérabilité, relation fusionnelle, assujettissement, sacrifice de soi, contrôle émotionnel à outrance, exigences élevées, tout m'est dû, manque d'autocontrôle). Chaque SPI est estimé à l'aide de cinq items. Les sujets évaluent chaque item à l'aide d'une échelle allant de 1 à 6. Plus les scores sont élevés, plus ils attestent de l'activation du SPI.

### Constitution de trois groupes

Dans la lignée de Spence et Robbins (Tableau 1), nous distinguons les scores faibles ( $\leq m$ ) des scores élevés ( $> m$ ) à l'aide des moyennes obtenues par les chercheurs qui ont validé les versions françaises des échelles d'activisme (DUWAS, WorkBat). Le Tableau 2 montre que les valeurs seuil pour constituer nos trois groupes sont :

- la moyenne ( $m = 2,4$ ) obtenue par Guédon et Bernaud [41] pour le travail excessif ;
- la moyenne ( $m = 4,24$ ) obtenue par Grebot et al. [11] pour la tendance compulsive à travailler ;
- la moyenne ( $m = 4,65$ ) obtenue par Grebot et al. [11] pour la satisfaction.

Ainsi, nos sujets sont répartis en trois groupes :

- un groupe non-activisme (G1) de 77 sujets est composé des travailleurs désengagés, décontractés, satisfaits qui ont des scores faibles de tendance compulsive à travailler

à la WorkBat et des travailleurs désenchantés qui ont des scores élevés de tendance compulsive à travailler et des scores faibles de travail excessif à l'échelle Dutch Work Addiction Scale ;

- un groupe activisme enthousiaste (G2) est composé de 31 sujets présentant des scores élevés dans les trois composantes (travailler excessivement, tendance compulsive à travailler et satisfaction) ;
- un groupe activisme non enthousiaste (G3) est constitué de 27 sujets qui ont des scores élevés dans les composantes travailler excessivement et tendance compulsive à travailler et des scores faibles en satisfaction.

### Résultats

Toutes les analyses ont été effectuées grâce au logiciel Statistica 7.1. Nous présentons dans le Tableau 3, les moyennes et les écart-types des sujets selon leurs profils professionnels (G1 : non-activisme ; G2 : activisme enthousiaste, G3 : activisme non enthousiaste) et dans le Tableau 4, les résultats de l'analyse de variance nous permettant de comparer les trois groupes (G1, G2, G3) et deux groupes d'activisme professionnel (G2, G3).

Schémas précoces inadaptés et activisme professionnel : les moyennes et écarts-types aux quinze SPI sont présentées dans le Tableau 3 où nos sujets sont répartis dans trois groupes :

- non-activisme ;
- activisme enthousiaste ;
- activisme non enthousiaste.

L'analyse de variance effectuée sur les quinze SPI comporte (a) une analyse sur les trois groupes (effet global) et (b) deux comparaisons spécifiques entre :

- activisme vs non-activisme ;
- activisme enthousiaste vs activisme non enthousiaste.

Le Tableau 4 montre les différences significatives ( $p < 0,05$ ) et tendancielle ( $p$  entre 0,05 et 0,10) et indique la

**Tableau 3** Moyennes et écart-types des 15 Schémas précoces inadaptés (SPI) dans nos trois groupes.  
Average and standard deviation of the 15 Early Maladaptive Schemas (EMS) in our three groups.

| SPI                     | G1<br>Non activisme (n = 77) |            | G2<br>Activisme enthousiaste (n = 31) |            | G3<br>Activisme non enthousiaste (n = 27) |            |
|-------------------------|------------------------------|------------|---------------------------------------|------------|---|------------|
|                         | Moyenne                      | Écart-type | Moyenne                               | Écart-type | Moyenne                                   | Écart-type |
| Carence affective       | 11,5                         | 4,9        | 11,8                                  | 4,9        | 11,5                                      | 3,9        |
| Abandon                 | 12,6                         | 5,0        | 12,6                                  | 4,9        | 14,0                                      | 5,1        |
| Abus/méfiance           | 11,6                         | 4,5        | 12,6                                  | 4,1        | 13,7                                      | 4,2        |
| Isolement social        | 11,0                         | 4,8        | 11,7                                  | 4,8        | 12,2                                      | 6,1        |
| Imperfection            | 8,6                          | 4,2        | 8,7                                   | 3,8        | 8,3                                       | 2,7        |
| Échec                   | 9,1                          | 4,1        | 9,5                                   | 4,0        | 9,8                                       | 4,7        |
| Dépendance/incompétence | 8,7                          | 3,1        | 9,0                                   | 3,8        | 9,2                                       | 4,1        |
| Vulnérabilité           | 10,4                         | 4,9        | 10,8                                  | 5,0        | 12,1                                      | 5,3        |
| Relation fusionnelle    | 9,3                          | 3,4        | 9,1                                   | 3,2        | 10,0                                      | 3,3        |
| Assujettissement        | 9,4                          | 3,6        | 10,1                                  | 3,7        | 9,7                                       | 4,6        |
| Sacrifice de soi        | 17,3                         | 4,6        | 16,8                                  | 5,3        | 16,5                                      | 4,6        |
| Contrôle émotionnel     | 12,2                         | 5,1        | 13,0                                  | 4,1        | 12,4                                      | 4,8        |
| Exigences élevées       | 16,3                         | 3,5        | 17,4                                  | 3,7        | 18,4                                      | 4,3        |
| Tout m'est dû           | 13,4                         | 4,0        | 13,9                                  | 4,1        | 15,1                                      | 4,9        |
| Manque d'autocontrôle   | 11,4                         | 3,7        | 11,1                                  | 4,6        | 13,2                                      | 3,9        |

**Tableau 4** Activation différentielle des SPI selon le profil professionnel.  
Differential activation of the EMS according to the professional profile.

| SPI                   | Effet global<br>ddl = 2 et 132 |             | Activisme vs non-activisme<br>ddl = 1 et 132 |             | Activisme enthousiaste vs non enthousiaste<br>ddl = 1 et 132 |             |
|-----------------------|--------------------------------|-------------|--|-------------|--|-------------|
|                       | F                              | p           | F  | p           | F  | p           |
| Abus/méfiance         | 2,50                           | 0,09        | 4,17   | <b>0,04</b> |  |             |
| Exigences élevées     | 3,37                           | <b>0,04</b> | 5,96   | <b>0,02</b> |  |             |
| Manque d'autocontrôle | 2,47                           | 0,09        |  |             | 3,91   | <b>0,05</b> |

Gras : valeurs significatives.

Bold: significative values.

valeur du  $F$ , celle du seuil de significativité ( $p$ ) et les degrés de liberté (ddl).

Nos résultats montrent une activation différentielle :

- du SPI exigences élevées entre nos trois groupes (non-activisme, activisme enthousiaste, activisme non enthousiaste) ;
- des SPI exigences élevées et abus/méfiance entre non activisme et activisme ;
- du SPI manque d'autocontrôle entre les deux profils d'activisme (enthousiaste vs non enthousiaste).

L'hypothèse 1 postulant une activation plus élevée des SPI exigences élevées et assujettissement dans l'activisme que dans le non-activisme est partiellement validée car seul, le SPI exigences élevées est suractivé dans l'activisme.

L'hypothèse 2 postulant une sur activation des SPI exigences élevées et assujettissement dans l'activisme non enthousiaste n'est pas validée car, c'est le SPI manque d'autocontrôle qui est plus activé dans l'activisme non enthousiaste que dans l'activisme enthousiaste.

## Discussion

Cette recherche se proposait d'étudier l'activation différentielle des SPI exigences élevées de performance et assujettissement dans trois profils professionnels (non-activisme, activisme non enthousiaste et activisme enthousiaste) et nous nous attendions à ce que les SPI exigences élevées et assujettissement soient significativement plus activés :

- dans l'activisme que dans le non-activisme ;
- dans l'activisme non enthousiaste que dans l'activisme enthousiaste.

Nos résultats mettent en évidence le rôle spécifique de trois SPI (exigences élevées, abus/méfiance, manque d'autocontrôle) dans les trois profils professionnels étudiés ici (non-activisme, activisme enthousiaste et activisme non enthousiaste).

Nos résultats confirment l'implication du SPI abus—méfiance dans l'activisme que Grebot et al. [10] constatent également.

La sur activation du SPI exigences élevées confirme le rôle mentionné dans la littérature des croyances de performance élevée, d'excellence et de standards élevés. Selon Wijhe van et al. [7], la tendance compulsive à travailler excessivement dur est associée à des cognitions irrationnelles de performance élevée. La sur activation des SPI exigences élevées observée ici dans l'activisme va dans le sens de la corrélation positive entre le SPI exigences élevées et la tendance compulsive à travailler chez des internes en médecine [10]. Toutefois, dans l'étude actuelle, le SPI exigences élevées n'est pas plus activé dans l'activisme enthousiaste que dans l'activisme non enthousiaste. Ce résultat indique que les exigences de performance élevée ne génèrent pas un mal être chez tous les professionnels ayant un profil d'activisme. En effet, Bamber et Mahon [36] observent que le SPI exigences élevées est le seul SPI non corrélé aux quatre scores du questionnaire de santé General Health Questionnaire (GHQ-28) [43] et Taris et al. [23] constatent que le travail excessif n'est pas prédictif de l'activisme professionnel, contrairement au travail compulsif qui prédit l'activisme.

Dans cette étude, le SPI contrôle émotionnel n'est pas lié à l'activisme alors que le besoin de contrôle est négativement corrélé à l'activisme professionnel dans la recherche de Van Wijhe et al. [31] quand la variable des affects négatifs est contrôlée. Nos résultats montrent cependant que le SPI manque d'autocontrôle est plus activé dans l'activisme non enthousiaste que dans l'activisme enthousiaste. La distinction entre deux profils d'activisme (enthousiaste vs non enthousiaste) n'est-elle pas une manière de contrôler les émotions négatives puisque la satisfaction est élevée dans le premier et faible dans le second ? La question de l'activation de croyances liées à un besoin de contrôle ou à un manque d'autocontrôle trouve également une réponse dans l'implication du style d'adaptation contre-attaque ou surcompensation au SPI qui consiste, selon Young et al. [37], à combattre son appréhension en adoptant le comportement contraire ou à chercher à la contrôler. Cette compensation entre contrôle et manque d'autocontrôle concerne les deux profils d'activisme dans la mesure où :

- le SPI manque d'autocontrôle différencie l'activisme enthousiaste et l'activisme non enthousiaste dans cette recherche ;
- le SPI manque d'autocontrôle est lié au névrosisme, trait de personnalité qui différencie l'activisme enthousiaste et l'activisme non enthousiaste, dans la recherche auprès d'internes en médecine [10].

Pour conclure, les SPI sont des antécédents cognitifs impliqués dans l'activisme mais les SPI sur activés diffèrent selon le profil d'activisme (enthousiaste ou non enthousiaste). En conséquence, des réponses thérapeutiques spécifiques doivent être proposées à ces deux formes d'activisme professionnel.

## Implications thérapeutiques

Les thérapies comportementales et cognitives (TCC) offrent, selon nous, un éventail théorique, méthodologique et thérapeutique adapté aux comportements professionnels dysfonctionnels comme l'activisme professionnel. Les grilles

d'analyse fonctionnelle sont un instrument habituel en TCC permettant une évaluation multidimensionnelle qui est adaptée à l'activisme professionnel. Elles permettent parfaitement d'identifier :

- les composantes comportementales de l'activisme (travail excessif, temps consacré au travail au détriment d'autres activités) ;
- les composantes cognitives (tendance compulsive à travailler, cognitions envahissantes au détriment d'autres idées) ;
- les composantes émotionnelles (satisfaction élevée ou faible).

Dans le cadre de l'activisme professionnel, la restructuration cognitive devrait viser prioritairement les SPI exigences élevées et abus—méfiance impliqués dans l'activisme et le SPI manque d'autocontrôle quand l'activisme est non enthousiaste. Ce travail de remaniement cognitif peut s'accompagner de l'apprentissage d'une méthode de relaxation [44] en vue d'aider les sujets présentant un profil d'activisme non enthousiaste à éprouver des émotions positives ouvrant la voie à une reconstruction d'une capacité de représentation personnelle et d'une plus grande liberté de pensée.

La restructuration cognitive du SPI abus—méfiance ciblera une meilleure confiance en autrui et en soi qui manque particulièrement chez les professionnels concernés par l'activisme [12]. En effet, ces individus délèguent peu aux collègues car ils ont la conviction que le travail sera moins bien fait par autrui que par eux-mêmes, ce qui augmente leur temps de travail [8] et leur présence sur le lieu de travail les conduisant au présentisme. Or, la présence excessive au travail ne s'accompagne pas forcément d'une meilleure efficacité car, certains employés dépendent toute leur énergie dans des exigences perfectionnistes [8]. Le travail de restructuration ciblant le SPI exigences élevées concernera plus particulièrement les travailleurs ayant intériorisé les normes d'excellence. Ces croyances qui sont le plus souvent non conscientes et l'objet d'une minimisation ou d'un déni par les sujets concernés sont, en revanche, fortement renforcées par la valorisation sociale de l'activisme. En effet, l'activisme professionnel est récompensé par des primes, des augmentations salariales ou des promotions qui perpétuent le comportement de sacrifice à l'entreprise et renforcent le cycle comportemental, cognitif et émotionnel du travailler toujours plus [45]. Cette valorisation sociale de l'activisme impose le surinvestissement comme une norme. Une telle normalisation des idéaux d'exigence, de réussite élevée, de perfectionnisme et de responsabilité participe aux processus cognitifs de minimisation ou de déni [12] de la détresse émotionnelle que les thérapeutes d'orientation cognitive savent identifier à l'aide de l'entretien socratique et modifier à l'aide de la restructuration cognitive. Le questionnement des croyances associées à l'activisme exige une solide alliance thérapeutique, une attitude empathique et éducative du psychologue qui aidera le sujet à prendre conscience de la place unique et exclusive que le travail a dans sa vie. Recréer un meilleur équilibre de la balance vie professionnelle—vie extraprofessionnelle (familiale, conjugale, loisirs, etc.) [46] chez ces travailleurs s'impose car, ils surinvestissent leur travail au détriment



des autres domaines d'épanouissement personnel, même si les travailleurs au profil d'activisme non enthousiaste éprouvent de moins en moins de satisfaction dans leur activité professionnelle. Toutefois, la minimisation du mal être est parfois telle que l'activisme professionnel n'est pas évoqué par le sujet concerné mais l'est par son entourage professionnel (médecin du travail, collègue) ou familial (conjoint) [47]. Nous menons actuellement une recherche en vue d'évaluer cette minimisation des comportements dysfonctionnels en comparant l'auto-évaluation et l'hétéro-évaluation de l'épuisement professionnel (*burnout*) et de l'activisme non enthousiaste (*workaholism*).

## Limites et recherches futures

Cette étude présente plusieurs limites. En effet, nos données sont recueillies auprès d'un échantillon limité de sujets qui ne nous a pas permis de comparer les participants par secteur d'activité, genre ou statut. La robustesse et la généralisation de ces résultats concernant le rôle des SPI dans l'activisme problématique requièrent des travaux ultérieurs auprès de populations plus nombreuses et plus homogènes. Il serait intéressant dans une recherche future de proposer ces trois questionnaires à l'ensemble des salariés d'une grande entreprise à l'image des enquêtes sur le stress où plus de mille employés d'une entreprise complètent le même protocole. Toutefois, les études sur l'activisme dans de grandes entreprises privilégient l'échelle d'activisme en dix items (DUWAS) alors que celle-ci ne mesure pas la satisfaction et regroupe, sous l'appellation *workaholism*, l'activisme enthousiaste et l'activisme non enthousiaste. Or, ces deux profils d'activisme s'opposent sur la dimension de la satisfaction et impliquent des SPI différents. De futurs travaux reposant sur une étude longitudinale permettraient d'affiner la compréhension du processus d'activisme dans le temps et de le spécifier par rapport à l'épuisement professionnel (*burnout*). Grebot et al. [10] ont montré chez des internes en médecine que les SPI suractivés étaient différents dans l'activisme et dans l'épuisement professionnel. Une meilleure connaissance des schémas spécifiques à l'activisme et au *burnout* permettrait aux psychologues d'élaborer des stratégies de restructuration cognitive mieux adaptées à chaque comportement dysfonctionnel lié au travail.

Nos résultats militent en faveur de la prise en considération des schémas cognitifs dans l'accompagnement psychologique des salariés en souffrance dans la mesure où :

- les SPI abus—méfiance et exigences élevées sont suractivés dans l'activisme ;
- le SPI manque d'autocontrôle est suractivé dans l'activisme non enthousiaste.

Une recherche en cours explore les différentes composantes :

- du SPI exigences élevées en vue d'affiner les standards personnels impliqués dans l'activisme ;
- du SPI manque d'autocontrôle en vue de proposer une prise en charge thérapeutique spécifique aux vrais

workaholiques selon Spence et Robbins [8], c'est-à-dire aux travailleurs souffrant d'activisme non enthousiaste.

## Conclusion

Les SPI jouent un rôle central dans l'activisme et particulièrement, dans l'activisme non enthousiaste. En effet, les SPI exigences élevées et abus—méfiance différencient l'activisme et le non-activisme tandis que le SPI manque d'autocontrôle différencie l'activisme enthousiaste et l'activisme non enthousiaste. Nos résultats mettent en évidence l'intérêt clinique de distinguer les deux profils d'activisme (enthousiaste vs non enthousiaste) ce qui requiert une évaluation tridimensionnelle apte à différencier ces deux formes d'activisme (enthousiaste, non enthousiaste) dont les antécédents cognitifs et psychologiques sont significativement différents. Les TCC sont une réponse thérapeutique adaptée à l'activisme professionnel car, elles offrent un éventail de méthodes de restructuration cognitive des SPI suractivés dans l'activisme et principalement, dans l'activisme non enthousiaste.

## Déclaration de liens d'intérêts

Les auteurs déclarent ne pas avoir de liens d'intérêts.

## Références

- [1] Oates W. On being a workaholic. *Pastoral Psychol* 1968;19:16–20.
- [2] Oates W. *Confessions of a workaholic*. New York: World; 1971. p. 11.
- [3] Aziz S, Zickar MJ. A cluster analysis investigation of workaholism as a syndrome. *J Occup Health Psychol* 2006;11(1):52–62.
- [4] Schaufeli WB, Taris TW, Van Rhenen W. Workaholism, burnout, and work engagement: three of a kind or three different kinds of employee well-being? *Appl Psychol* 2008;57(2):173–203.
- [5] Schaufeli WB, Shimazu A, Taris TW. Being driven to work excessively hard. The evaluation of a two-factor measure of workaholism in the Netherlands and Japan. *Cross Cult Res* 2009;43(4):320–48.
- [6] Scott KS, Moore KS, Miceli MP. An exploration of the meaning and consequences of workaholism. *Hum Relat* 1997;50(3):287–314.
- [7] Van Wijhe CI, Peeters MCW, Schaufeli WB. Enough is enough: cognitive antecedents of workaholism and its aftermath. *Hum Resour Manag* 2014;53(1):157–77.
- [8] Spence JT, Robbins AS. Workaholism: definition, measurement and preliminary results. *J Pers Ass* 1992;58(1):160–78.
- [9] Dejours C. Activisme professionnel : masochisme, compulsivité ou aliénation ? *Travailler* 2004;11(1):25–40.
- [10] Grebot É, Berjot S, Lesage FX, Dovero M. Schémas précoces inadaptés, activisme professionnel et épuisement professionnel chez des internes en médecine. *J Ther Comport Cogn* 2011;21(2):43–52.
- [11] Grebot É, Olivier M, Berjot S, Girault-Lidvan N, Duprez M. Personnalité et activisme professionnel. *Ann Med Psycho* 2017;175(6):528–35.
- [12] Porter G. Organizational impact of workaholism: suggestions for researching the negative outcomes of excessive work. *J Occup Health Psych* 1996;1(1):70–84.

- [13] Ng TWH, Sorensen KL, Feldman DC. Dimensions, antecedents, and consequences of workaholism: a conceptual integration and extension. *J Organ Behav* 2007;28(1):111–36.
- [14] Grebot É. Réflexions sur la notion de workaholisme : pour une approche transactionnelle. *Ann Med Psych* 2013;171(2):95–9.
- [15] Kanai A, Wakabayashi M. Workaholism among Japanese blue-collar employees. *Int J Stress Manag* 2001;8:129–45.
- [16] Johnstone A, Johnston L. The relationship between organizational climate, occupational type and workaholism. *NZ J Psychol* 2005;34(3):181–8.
- [17] Mäkikangas A, Schaufeli WB, Tolvanen A, Feldt T. Engaged managers are not workaholics: evidence from a longitudinal person-centered analysis. *J Work Organ Psychol* 2013;29:135–43.
- [18] Machado T, Desrumaux P, Dose E. L'addiction au travail : quels effets de la charge de travail, de la dissonance émotionnelle et du surinvestissement ? *Prat Psychol* 2015;21(2):105–20.
- [19] Burke RJ, Matthiesen SB, Pallesen S. Personality correlates of workaholism. *Pers Ind Diff* 2006;40(6):1223–33.
- [20] Andreassen CS, Hetland J, Pallesen S. The relationship between workaholism, basic needs satisfaction at work and personality. *Eur J Pers* 2010;24:3–17.
- [21] Clark MA, Lelchook AM, Taylor ML. Beyond the big five: how narcissism, perfectionism, and dispositional affect relate to workaholism. *Pers Indiv Differ* 2010;48:786–91.
- [22] Burke RJ. Workaholism in organizations: the role of personal beliefs and fears. *Anx Stress Coping* 1999;13:1–12.
- [23] Taris TW, Geurts SAE, Schaufeli WB, Blonk RWB, Lagerveld SE. All day and all of the night: the relative contribution of two dimensions of workaholism to well being in self-employed workers. *Work Stress* 2008;22(2):153–65.
- [24] Shimazu A, Schaufeli WB, Taris TW. How does workaholism affect worker health and performance? The mediating role of coping. *Int J Behav Med* 2010;17:154–60.
- [25] Andreassen CS, Hetland J, Pallesen S. Personal characteristics, working performance and individual health. *TPM Test Psychom Methodol Appl Psychol* 2012;19(4):281–90.
- [26] Taris TW, Schaufeli WB, Verhoeven LC. Workaholism in the Netherlands: measurement and implications for job strain and work-non-work conflict. *Appl Psychol Int Rev* 2005;54:37–60.
- [27] Mudrack PE. Job involvement, obsessive-compulsive personality traits, and workaholic behavioral tendencies. *J Organ Change Manag* 2004;17:490–508.
- [28] Liang YW, Chu CM. Personality traits and personal and organizational inducements: antecedents of workaholism. *Soc Behav Pers* 2009;37(5):645–60.
- [29] Jackson SS, Fung MC, Moore MAC, Jackson CJ. Personality and workaholism. *Pers Ind Diff* 2016;95:114–20.
- [30] Burwell R, Chen CP. Applying REBT to workaholic clients. *Couns Psychol Q* 2002;15:219–28.
- [31] Van Wijhe C, Peeters M, Schaufeli W. Irrational beliefs at work and their implications for workaholism. *J Occup Rehab* 2013;23:336–46.
- [32] Van Beek I, Hu Q, Schaufeli WB, Taris TW, Schreurs BHJ. For fun, love or money: what drives workaholic, engaged and burnedout employees at work? *Appl Psychol* 2012;61(1):30–55.
- [33] Schaufeli WB, Bakker AB, Van der Heijden FM, Prins JT. Workaholism, burnout and well being among junior doctors: the mediating role of role conflict. *Work Stress* 2009;23(2):155–72.
- [34] Aziz S, Tronzo CL. Exploring the relationship between workaholism facets and personality traits: a replication in American workers. *Psychol Record* 2011;61:269–86.
- [35] Taris TW, van Beek I, Schaufeli WB. Why do perfectionists have a higher burnout risk than others? The mediational effect of workaholism. *Roman J Appl Psychol* 2010;12:1–7.
- [36] Bamber M, McMahon R. Danger-early maladaptive schemas at work! The role of early maladaptive schemas in career choice and the development of occupational stress in health workers. *Clin Psychol Psychother* 2008;15:96–112.
- [37] Young JE, Klosko JS, Weischaar ME. La thérapie des schémas : approche cognitive des troubles de la personnalité. Bruxelles: De Boeck Université; 2005.
- [38] Taris TW, van BeeKI, Schaufeli WB. Demographic and occupational correlates of workaholism. *Psychol Rep* 2012;110(2):547–54.
- [39] McMillan LHW, Brady EC, O'Driscoll MP, Marsh N. A multifaceted validation study of Spence and Robbins' (1992) Workaholism Battery. *J Occup Org Psychol* 2002;75(3):357–68.
- [40] Robinson BE. The work addiction risk test: development of a tentative measure of workaholism. *Percept Motor Skill* 1999;88(1):199–210.
- [41] Guédon DJ, Bernaud JL. Le workaholisme dans une université française : une perspective transactionnelle. *Prat Psychol* 2015;21(1):71–85.
- [42] Mauchand P, Lachenal-Chevallet K, Cottraux J. Validation empirique du questionnaire abrégé des schémas de Young (YSQ-52) sur une population de patients présentant un trouble de la personnalité borderline et de sujets témoins. *Encephale* 2011;37(2):138–43.
- [43] Goldberg DP. Manual of the general health questionnaire. Windsor, UK: NFER-Nelson; 1978.
- [44] Jacobson E. Savoir se relaxer : pour combattre le stress. Montréal: Les éditions de l'homme; 1980.
- [45] Robinson BE. Workaholism: bridging the gap between workplace, sociocultural, and family research. *J Employ Couns* 2000;37:31–47.
- [46] Bonnebright CA, Clay DL, Ankenmann RD. The relationship of workaholism with work-life conflict, life satisfaction, and purpose in life. *J Couns Psychol* 2000;47:469–77.
- [47] Burke RJ. Workaholism among women managers: personal and workplace correlates. *J Manag Psychol* 1999;15:520–34.